

S

T

82

SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO
NUEVA ÉPOCA / OTOÑO DE 2014

SIGLO

ESPAÑA

¿QUÉ ES EL PRECARIADO?



Artículos

<i>Guy Standing</i> , Por qué el precariado no es un «concepto espurio».	7
<i>Arnaldo Bagnasco</i> , Gramsci y la sociología	16
<i>Miguel Ángel García Calavia</i> , El trabajo del profesorado de las universidades públicas españolas. Un estudio de caso.....	28
<i>Victoriano Camas Baena</i> , El comunitarismo como estilo de vida en vías de desaparición.....	51
<i>Pilar Ortiz García</i> , El trabajo a tiempo parcial. ¿Una alternativa para la mujer en tiempos de crisis?	73

Lecturas recomendadas	93
------------------------------------	----

Noticia

<i>Pablo López Calle</i> , XIV Jornadas Internacionales de Sociología del Trabajo de Francia. Los márgenes del trabajo y del empleo: formas, retos, procesos	101
--	-----

Libros recibidos	108
-------------------------------	-----

Resúmenes/Abstracts	109
----------------------------------	-----



La presente revista se publica bajo licencia *Creative Commons* , según la cual el lector es libre de copiar, distribuir o comunicar públicamente la obra, conforme a las siguientes condiciones:

-  **RECONOCIMIENTO/ATRIBUCIÓN** – Se debe reconocer crédito y autoría de la obra de acuerdo al copyright que figura en la revista. En cualquiera de los usos autorizados por la licencia será siempre necesario y obligatorio reconocer la autoría y los derechos de la obra.
 -  **NO COMERCIAL** – Los autores, la revista *Sociología de trabajo* y Siglo XXI de España Editores permiten copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, con la condición de que no se realice con fines comerciales.
 -  **SIN OBRAS DERIVADAS** – La autorización para copiar, distribuir y comunicar la obra no incluye la transformación de la misma para crear una obra derivada. Los autores, la revista *Sociología de trabajo* y Siglo XXI de España Editores permiten copiar, distribuir y comunicar públicamente solamente copias inalteradas de la obra, no obras derivadas basadas en ella.
- Los derechos derivados de usos legítimos u otras limitaciones reconocidas por ley no se ven afectados por lo anterior.
 - Nada en esta licencia menoscaba o restringe los derechos morales del autor.
 - Los derechos que puedan ostentar otras personas sobre la propia obra o su uso, como por ejemplo los derechos de imagen o de privacidad, no se ven afectados por lo anterior.

© Sociología del Trabajo, 2014

© Los autores, 2014

© Siglo XXI de España Editores, S. A., 2014

Sector Foresta, 1
28760 Tres Cantos
Madrid - España
Tel.: 91 806 19 96
Fax: 91 804 40 28
[www. sigloxxieditores.com](http://www.sigloxxieditores.com)

ISSN: 0210-8364-82

Depósito legal: M-27.350-1979

Sociología del Trabajo

Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad

Dirección

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

Consejo de Redacción

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

Arnaldo Bagnasco, Dipartimento di Sociologia, Universidad de Turín.

Paloma Candela, Facultad de Educación, Universidad de Castilla-La Mancha.

Juan José Castillo, Dpto. de Sociología III, U. Complutense, Madrid.

Santiago Castillo, Dpto. de C. Política y de la Admón. III, U. Complutense, Madrid.

Daniel Cornfield, Work and Occupations, Vanderbilt University (Estados Unidos).

Enrique de la Garza, UAM, Iztapalapa, México.

Miguel Ángel García Calavia, Dpto. de Sociología, Univ. de Valencia.

Ilona Kovács, Instituto Superior de Economia e Gestão, Lisboa.

Danièle Linhart, Genre, Travail, Mobilités, Université de Nanterre, París.

Marcia de Paula Leite, Universidade de Campinas, Brasil.

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

Ruth Milkman, Department of Sociology, CUNY Graduate Center, Nueva York.

Begoña Marugán Pintos, Universidad Carlos III, Madrid.

Alfonso Ortí, Dpto. de Sociología, U. Autónoma, Madrid.

Andrés Pedreño, Dpto. de Sociología, Universidad de Murcia.

Michel Pialoux, Centre de Sociologie Européenne, EPHES, París.

Ludger Pries, Ruhr-Universität Bochum, Alemania.

Helen Rainbird, University of Birmingham, Reino Unido.

José M.^a Sierra, Dpto. Geografía, Urbanismo y O. del Territorio, Univ. Cantabria.

Agnes Simony, Institut for Social, Policy and Labour, Budapest, Hungría.

Paul Stewart, University of Strathclyde, Glasgow.

Tim Strangleman, University of Kent, Reino Unido.

Jorge Uría, Dpto. de Historia Contemporánea, Universidad de Oviedo.

Imanol Zubero, Dpto. de Sociología I, Universidad del País Vasco, Bilbao.

La revista

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

Bases de datos en que está recogida Sociología del Trabajo

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

- *Sociología del Trabajo* ha ocupado el primer lugar entre las revistas de su área en el índice de impacto para los años 2009 y 2010, y en el acumulativo para el periodo 2004-2009 y el segundo lugar para el periodo 1994-2009 de IN~RECS (Índice de Impacto de Revistas Españolas de Ciencias Sociales de la Universidad de Granada [<http://ec3.ugr.es/in-recs/>]). Para 2011, último publicado, *Sociología del Trabajo* está en el primer cuartil, ocupando el número 3 de todas las revistas de sociología.
- *Sociología del Trabajo* ha ocupado el primer lugar en su área del índice RESH 1999, 2000, 2001; el segundo en 2002, y el tercero en 2003 (elaborado por el CINDOC-CSIC), siendo la primera en índice de impacto medio para el periodo 1999-2003, con un índice de impacto medio de 0,282 y un índice de valoración integrado de 45,45, que aporta los resultados del análisis de las Revistas Españolas de Ciencias Sociales y Humanas desde el punto de vista de su calidad, basándose en el uso y la influencia de cada una de las revistas que aparecen citadas [resh.cindoc.csic.es].
- *Sociología del Trabajo* cumple los 33 criterios de calidad del Catálogo LATINDEX (Sistema Regional de Información en Línea para Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal).
- La aceptación de artículos se rige por el sistema de evaluaciones externas por pares.

A los colaboradores

Presentación de originales

Los artículos y documentación mencionados más abajo, se presentarán en formato electrónico, así como tres copias en papel, dirigidas a la redacción de la revista: *Sociología del Trabajo*; Facultad de Ciencias Políticas y Sociología; Universidad Complutense de Madrid; Campus de Somosaguas; 28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid).

Los autores podrán enviar, además, para una mayor agilidad en la gestión, los formatos electrónicos a estas direcciones: jjcastillo@cps.ucm.es; castillo.s@cps.ucm.es; y plopezca@cps.ucm.es.

Los autores indicarán, claramente, su ubicación institucional de trabajo, su correo electrónico, así como su dirección postal.

Todos los artículos sometidos a evaluación deben ser originales inéditos, incluidos los traducidos de otros idiomas. Los artículos pueden presentarse para evaluación en castellano, preferentemente, pero pueden someterse en otros idiomas. Una vez evaluados, y aceptados con las sugerencias o indicaciones de los evaluadores, la versión final para publicación deberá ser presentada en castellano, en una traducción profesionalmente correcta, tanto de estilo como sociológica. Sin este requisito la revista no puede proceder a la publicación. Los autores deberán incluir en su propuesta una declaración de que su texto no está sometido en la actualidad para evaluación a ninguna otra revista o publicación.

Sociología del Trabajo acepta, para su evaluación y eventual publicación, réplicas y comentarios críticos a los trabajos que publica.

Proceso de evaluación, plazos y publicación

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

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

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

Normas básicas de presentación

Los artículos habrán de venir acompañados de un **resumen** y de seis palabras clave no incluidas en el título. Igualmente deberán incluirse, tanto **un abstract**, en inglés, como seis *key words*, además de la traducción inglesa del título.

Los resúmenes y los abstracts tendrán una extensión no inferior a las 90 palabras y no superior a las 120 palabras para cada idioma.

Los artículos no deberán superar las 9.500 palabras. Incluyendo el equivalente del espacio de gráficos, cuadros, bibliografía, etcétera.

Los artículos incluirán, preferiblemente al final del texto, tres apartados breves: 1) Agradecimientos; 2) Declaración de no existir potenciales conflictos de interés (v.g. sobre la investigación, autoría, o publicación del artículo); 3) Financiación.

Las referencias de notas en el texto se llevarán al final del párrafo, en un punto y seguido, o mejor aún en un punto y aparte. **Nunca en medio de frase.**

La cita bibliográfica se realizará de la siguiente manera:

- Si la cita procede de un libro: Apellidos, Nombre (inicial solo), *Título*, Ciudad, Editorial, Año. Para indicar páginas se usará p. o pp.
- Si procede de un artículo: Apellidos, Nombre (inicial solo), «Título», en Nombre (inicial solo), Apellidos, *Título*, Ciudad, Editorial, Año, pp.
- Si procede de una revista: Apellidos, Nombre (inicial solo), «Título», *Título de la revista*, Número (año), pp.

Las referencias bibliográficas deben estar completas. **Solo se incluirán en las referencias las citadas en el texto.** En la cita de páginas web se añadirá la fecha de la última consulta.

Las tablas, diagramas e ilustraciones se entregarán en archivos aparte (uno por cada elemento, nunca se pegarán en el Word), con las indicaciones necesarias para darles formato (no se deben entregar nunca maquetados). Preferentemente, las tablas y los diagramas se entregarán en Excel; las ilustraciones deben entregarse en un archivo de imagen en alta resolución. Para su inserción, en el texto se indicará en color rojo el lugar que les corresponde.

Se utilizarán las mayúsculas solo cuando corresponda. Por regla general y salvo necesidad, no se utilizarán negritas ni subrayados. Las comillas siempre serán angulares, respetando la siguiente jerarquía: “”.

Las citas extensas se sangrarán diferenciándolas del resto del texto (1 cm) y con un cuerpo un punto menor. Se dejará un espacio de línea (un retorno) entre los epígrafes y el texto. No se dejarán espacios de línea entre los párrafos, salvo que estos sean necesarios por cuestiones de significado. No se utilizarán más de dos niveles de epígrafe dentro de los artículos (es decir, 1. y 1.1. o 2. y 2.1., pero nunca 1.1.1 ni 2.1.1). Debe evitarse una excesiva parcelación del artículo.

GUY STANDING*

POR QUÉ EL PRECARIADO NO ES UN «CONCEPTO ESPURIO»

Las diferentes formas de ver el mundo rara vez son completamente ciertas o completamente erróneas; todas ellas son útiles en mayor o menor medida, dependiendo de las ideas que transmitan y de las cuestiones que provoquen. Gran parte del reciente debate sobre el precariado ha estado excesivamente dominado por reivindicaciones, por parte de las posiciones más ortodoxas de la izquierda, sobre que este no conforma una clase social. Jan Breman, escribiendo en *New Left Review*¹, ha defendido esta idea atacando fuertemente los planteamientos de mi libro *El precariado: una nueva clase social*² (2013). El editor de la revista me negó el derecho a responder, por lo que la publicación *openDemocracy* me ha ofrecido este espacio para aclarar por qué es útil usar representaciones de clase³.

Valorando las reacciones que ha tenido la obra *El precariado* a lo largo del mundo, son muchas las personas que han comprendido el concepto y se han identificado ellos mismos como parte de ese precariado. Este hecho lo vi encarnado en dos incidentes que presencié, uno en Estados Unidos y otro en Suecia.

En Estados Unidos, durante un largo discurso de un grupo de *Occupy Wall Street*, un hombre se hizo paso a través del público, dejó caer de golpe su silla en el centro del círculo y se sentó en frente de mí con los brazos cruzados. Alrededor de cinco minutos después, el hombre se levantó, con

Recibido 23-III-2014

Versión final: 1-VII-2014

* Professor in Development Studies, School of Oriental and African Studies, University of London. Correo electrónico: GuyStanding@standingnet.com; Website: www.guystanding.com.

¹ Jan Breman (2013), «A bogus concept», *New Left Review* II/84 (noviembre-diciembre de 2013), pp. 143-152. Puede consultarse en castellano en <http://newleftreview.es/84>.

² Guy Standing (2011, 2013), *The Precariat: The New Dangerous Class*, Londres, Bloomsbury Academic, 2011 [ed. cast.: *El precariado: una nueva clase social*, Barcelona, Pasado y Presente].

³ Publicado en: <http://www.opendemocracy.net>, el 23 de marzo de 2014. Esta traducción al español, realizada por Sandra Algara y Carlos Molina, se publica por acuerdo del autor con *Sociología del Trabajo*, en los mismos términos que *openDemocracy*.

los brazos todavía cruzados, mirando alrededor con teatralidad y después se señaló a sí mismo diciendo: «¡Soy yo de quien está hablando!». Después el hombre se sentó y aplaudió. El pasado año, cuando estaba finalizando un discurso en un gran encuentro en Estocolmo, un joven se levantó, me agradeció el discurso y después dijo: «Lo detesté. El discurso fue sobre mí».

Cada vez más gente comienza a comprender su situación dentro del precariado, reconocimiento que se traducirá en la construcción de una conciencia común de clase y que llegará a ser el motor del cambio. En vez de perder las esperanzas, primar la ineptitud o el desconcierto, los sentimientos pueden pronto mover los mecanismos necesarios para pasar de la pasividad a la resistencia de un movimiento activo.

El precariado tiene características de clase: puede ser definido en relación con otros grupos y consiste en un grupo de personas que comparten tres rasgos de clase similares, todos ellos tendencias o modas. En primer lugar, el precariado tiene diferentes *relaciones de producción* o relaciones de trabajo. A diferencia de lo que es común en el proletariado, el precariado tiene un empleo inseguro, inestable, cambiando rápidamente de un trabajo a otro, a menudo con contratos incompletos o forzados a puestos de trabajo negociados e intermediados mediante agencias o *brokers*.

Evidentemente, siempre ha habido trabajo temporal, por lo que esta característica en sí no distingue al precariado. El aspecto clave aquí es que este precariado está sometido a lo que yo llamo precarización –adaptación de las expectativas vitales a un empleo inestable y a una vida inestable–. Breman critica que con precarización (aunque cita mal la palabra) me estoy refiriendo a una pérdida de estatus. Pero el concepto de precarización no se refiere a la pérdida de estatus, al contrario del concepto de proletarianización –adaptación a un salario y un empleo estable–, un concepto muy utilizado por historiadores para analizar lo que ocurrió a finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX. Precarización se refiere más bien a una pérdida de control sobre el propio tiempo y sobre el desarrollo y uso de las capacidades propias.

Además de ello, una persona que pertenezca al precariado tiene, a diferencia del viejo proletariado, un nivel educativo y formativo por encima del nivel que se le exigirá en el trabajo que entra en sus expectativas. Esta característica es históricamente exclusiva. Este hecho difiere de las características del proletario clásico, quien, en el mejor de los casos, aprendía un oficio o habilidad a una edad temprana, y si era competente podría ascender de oficial a artesano y de artesano a maestro o supervisor. Sin embargo, el precariado espera aprender y re-aprender innumerables trucos y desarrollar habilidades sociales, emocionales y comunicacionales que sobrepasen cualquier demanda del proletariado.

Estas son las habilidades del precariado, costosas de adquirir, fáciles de perder. Ello se une a la escasez de la continuidad laboral que las personas que pertenecen al precariado pueden dar a sus vidas laborales. Algunos de ellos no tienen identidad profesional. Peor aún, posiblemente, es la situación de aquellos que en principio están decididos a elegir una trayectoria para adquirir una identidad profesional solamente para tenerla arrebatada, una y otra vez.

Siguiendo las ideas marxistas, uno puede decir que considerando que el viejo proletariado era propenso a desempeñar trabajos que eran congruentes con sus habilidades profesionales, el trabajo que ocupan los miembros del nuevo precariado está considerablemente por debajo de sus habilidades profesionales, de sus capacidades.

Hay otro aspecto de las relaciones de producción específicas del precariado, puestas de relieve en el libro y ampliamente ignoradas por críticos como Breman. El precariado, generalmente, debe emplear mucho más recursos en trabajo no remunerado, «trabajo para buscar trabajo», de lo que jamás lo hizo el proletariado. Este último era explotado en el lugar de trabajo, en tiempo de trabajo remunerado. Normalmente, el actual precariado debe dejarse la piel en el trabajo y además trabajar fuera de las horas o de los días de trabajo remunerado. Estos, además, tienen que dedicar mucho tiempo, al margen de su trabajo, a buscar trabajo a través de papeleos burocráticos, haciendo colas, rellenando impresos, reciclándose, etcétera.

Esta serie de factores otorgan al precariado estas relaciones de producción distintivas. Para Breman y otros críticos como Ronaldo Munck⁴, decir que el precariado es sencillamente lo mismo que el proletariado es no entender todas estas diferencias.

Un segundo rasgo definitorio es que el precariado tiene unas relaciones de distribución específicas. Esto quiere decir que sus fuentes de ingresos difieren de las de otros grupos sociales. Tal y como he desarrollado en *El precariado*, este recibe casi todos sus ingresos en forma de salarios monetarios; sin embargo, no recibe la serie de beneficios no salariales de empresa que normalmente han recibido los asalariados y el proletariado, y no recibe beneficios regulados por las leyes del estado. Su dependencia de los salarios significa que el precariado no puede ser equiparado con el «amplio sector informal» al que hace referencia Breman, refiriéndose a los salarios que quedan fuera del mercado de trabajo regulado.

En tercer lugar, el precariado tiene relaciones específicas con el Estado. Ello significa que aquellas personas que pertenecen al precariado tienen menos derechos civiles, culturales, sociales, políticos y económicos, y más débiles, que otros grupos en relación con el orden jerárquico teniendo en cuenta la media de ingresos. El precariado es la primera clase social de masas en la historia que ha ido perdiendo sistemáticamente los derechos conquistados por los ciudadanos.

Además de no prestar atención a la triple conceptualización del precariado, Breman dice que utilizo el término «laborismo ortodoxo» para referirme a un modelo de producción fordista de trabajos estables y de larga duración. Yo no utilizo ese término y esto no es lo que yo quiero transmitir. Entonces, este autor afirma que yo argumento lo siguiente: «el centroizquierda debe abandonar los intereses “laborales” y de un estilo de vida agonizante». De nuevo, este argumento no es lo que yo formulo.

El argumento real, de forma resumida, es que hubo un error político para articular los derechos a prestaciones por el desempeño de un trabajo,

⁴ Ronaldo Munck (2013), «The precariat: a view from the South», *Third World Quarterly*, vol. 34, n.º 5, pp. 747-762.

o demostrar la disposición para realizar un trabajo, y para hacer caso omiso de todas las formas de trabajo que no son tales. Entre las consecuencias de ello encontramos que el trabajo reproductivo que lo realizan mayoritariamente las mujeres sobre los hombres, estuvo subestimado y todavía no ha obtenido derechos ni derechos a prestaciones.

Otras formas de lo que el libro llama «trabajo para buscar trabajo» son amplias, están en auge, no son remuneradas y son ilimitadas. Para argumentar que las personas deben tener derechos vinculados a *todas* las formas de trabajo no hay que llamar al abandono de los intereses de los que hacen el trabajo *per se*. Afirmar que yo he defendido esta última idea es tratar de hacerme parecer indolente con los trabajadores asalariados, cosa que es ridícula.

Breman dice que soy «cruel» con la clase trabajadora, con el proletariado. No lo soy. El proletariado fue la columna vertebral de la Revolución Industrial y produjo gran parte de nuestra riqueza colectiva. Pero es analíticamente útil diferenciar entre aquellos con trabajos manuales estables, con identidad y un estatus de clase trabajadora, como los mineros, estibadores, obreros de la siderurgia e incluso personal administrativo con empleos de larga duración, y el precariado, con sus características relaciones de producción, distribución y relaciones con el Estado, lo que, en conjunto, tiende a crear una conciencia específica de pérdida y relativa privación. Sin duda, tal y como declaro en *El precariado*, estamos hablando de los tipos ideales weberianos, en los que los grupos se definen por sus características arquetípicas.

Breman, que no es un experto sobre mercados de trabajo, realiza una familiar afirmación social-demócrata diciendo que la «flexibilización» de la búsqueda de empleo ha creado «crecimiento del desempleo». A nivel mundial, esto es falso. Hay más empleos que en cualquier otro momento de la historia, explicado por el número de población realizando trabajo remunerado, tanto en los países de la OCDE como en los mercados de trabajo de las economías emergentes. ¿Qué país tiene menor empleo hoy que al comienzo de la era de la globalización?

El dilema no es que el desempleo aumente, sino casi lo contrario, el «menor crecimiento de los empleos» –la extensión de los empleos de baja productividad con bajos salarios y casi sin beneficios salariales–. Como se argumenta en *El precariado* y en otras publicaciones, la liberalización de las economías en esta desincrustada fase de la transformación global triplica el suministro mundial de empleo a la economía de mercado abierta. Este es el único factor más importante que da forma a la emergente estructura de clase, para lo cual fundamentalmente debilitó la posición negociadora de los trabajadores en todas las partes del mundo.

Cualquiera que haya trabajado en países como China, India, Indonesia y Malasia, como yo, sabrá que el aumento de las medidas flexibilizadoras del mercado laboral coincidió con la mayor expansión de empleos en la historia de la humanidad. La perspectiva de Breman evita llegar a comprender la emergencia de lo que es un proceso de trabajo global, más que, como él lo caracteriza, un conjunto de «régimenes laborales» nacionales.

Una clasificación sin salida

Habiendo trabajado durante tres décadas en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), me siento seguro a la hora de identificar una convergencia global sobre regularizaciones y políticas laborales. Por ejemplo, en los años ochenta, yo escribí, coescribí o supervisé una estimación de las tendencias sobre flexibilidad laboral en nueve países europeos, incluyendo aquellos aparentemente divergentes como Suecia y España. Al contrario de lo que Breman argumenta sobre que no tuvo lugar un impulso a la flexibilidad en el continente europeo durante esta época, la obra muestra un continente inmerso en cambios estructurales⁵.

Por supuesto que había diferencias institucionales, pero en todos los países se dieron tendencias similares. La preferencia intelectual de Breman por los «sistemas nacionales de trabajo» es reminiscencia de los «Regímenes del Estado del Bienestar» propuestos por Gøsta Esping-Andersen en su famoso libro de 1990⁶, los cuales evolucionaron hacia [modelos] híbridos, confundiendo a generaciones de estudiantes, encargados de clasificar los países y produciendo miles de artículos que no llevaban a ninguna parte. Tan pronto como un país era catalogado dentro de un régimen determinado, eran introducidas reformas estructurales que lo cambiaban. Ejemplo de ello es la Suecia actual, con alrededor de un cuarto de los jóvenes desempleados y con una desigualdad creciente a ritmos superiores a los de cualquier otro país de la OCDE, es un país completamente diferente del que fuera en los años ochenta.

Asimismo hay una tendencia global hacia la flexibilización de las prácticas y los mercados laborales, habiendo realizado encuestas en más de 30 países, considero que las prácticas de las empresas de todo el mundo actualmente tienen más en común entre ellas, que aquellas de las empresas nacionales treinta años atrás. Sea como fuere, puedo decir que en una encuesta de 3.000 empresas en Malasia a finales de los ochenta, era evidente que ya entonces estaban introduciendo cambios que flexibilizaban las relaciones laborales.

Ciertamente fue esa encuesta y otras similares realizadas en Filipinas, Tailandia e Indonesia las que me convencieron de que la tendencia era global y que tendría consecuencias en la fragmentación de clase, como fue posteriormente expuesta en una serie de libros, de forma notable en *Global Labour Flexibility* (1999)⁷, *Work after Globalization* (2009)⁸ y *El*

⁵ Durante los últimos años de la década de los ochenta, estaba claro que el modelo sueco, tan querido por los social-demócratas, estaba desintegrándose, produciendo crecientes desigualdades y fragmentaciones de clase, y derivando más lejos hacia los subsidios por desempleo como el núcleo de sus reconocidas «políticas activas del mercado de trabajo». Guy Standing (1990), *Desempleo y flexibilidad del mercado laboral en Suecia*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

⁶ Gøsta Esping-Andersen (1993), *Los tres mundos del Estado de bienestar*, Valencia, Alfons el Magnànim.

⁷ Guy Standing (1999), *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*, Basingstoke, Macmillan.

⁸ Guy Standing (2009), *Work after Globalization: Building Occupational Citizenship*, Cheltenham (Reino Unido), Edward Elgar.

Precariado. Es completamente erróneo el reproche de Breman y Munck acerca de que la conceptualización proviene tan solo de la coyuntura en Reino Unido o los «países al norte del Atlántico».

Conflictos de interés y confusión identitaria

La perspectiva de Breman yerra al diferenciar entre grupos distintivos dentro del proceso laboral global como, aquellos a los que les va muy bien, los que les va menos bien, los que les va fatal. El aglutinamiento de todos [los grupos] en una gigantesca «clase obrera» enmascara lo que está pasando. Breman me acusa de «consolidar distinciones artificiales entre diferentes facciones de la clase obrera». Lo que supone mantener una ficción de que existe unidad material e intereses comunes donde es evidente que no los hay.

¿Dónde encaja un *manager* o un ejecutivo de una multinacional? Acaso es dividir artificialmente la sujerencia de que él o ella no pertenece a la misma clase que el trabajador o trabajadora de una cadena de montaje o de un limpiador/a subcontratado ¡Sí, todos trabajan! y estrictamente todos «venden su trabajo», tal y como dice Breman. La pregunta clave para cualquier científico social es: ¿Qué tipo de diferenciación tiene sentido analítico para investigar lo que está pasando? Intentar comprender la posición de clase distintiva de los diferentes grupos no persigue enfrentar a los unos con los otros, como clama Breman. Es para intentar comprender las diferentes circunstancias a las que se enfrentan y la conciencia que surge de las mismas.

Por ejemplo, el viejo proletariado sigue teniendo empleos seguros, y beneficios tanto empresariales como estatales, por lo que es de esperar que sus sindicatos defiendan sus intereses en contra de los del precariado. Breman y aquellos que piensan como él no comprenden por qué el precariado rechaza a los sindicatos tradicionales. Breman malinterpreta mi posición cuando digo que mucha gente «se define a sí misma como clase obrera, en parte precisamente porque están en trabajos precarios» y que yo «despacho esto como una confusión identitaria».

Lo que el libro realmente dice es que los [trabajadores] precarios con carreras universitarias no se sienten cómodos definiéndose como clase obrera, pero como no tienen propiedades ni salario, tampoco se sienten a gusto bajo la etiqueta de clase media. El apartado que trata sobre confusión identitaria relacionada con inconsistencias de las autodefiniciones de los padres y sus descendientes, tal y como reflejan los sondeos de opinión.

Aguas turbias

Así llegamos a la diatriba principal de Breman. Él subraya la gran cantidad de gente en países en vías de desarrollo que viven en malas condiciones sometidos a la «economía informal», y clama: «en principio Standing querría considerar estas masas depauperadas como una parte más dentro del precariado». No, no lo haría.

Realmente, he invertido gran parte de la década pasada trabajando en pueblos de Gujarat y Madhya Pradesh en la India, trabajando con SEWA (Self-Employed Women's Association of India /Asociación de Mujeres Auto-empleadas de la India) implementando un programa piloto que daba cobertura a miles de habitantes. El hecho de que sean extremadamente pobres y no tengan ingresos ni acceso a los recursos básicos para vivir, no significa que formen parte del precariado. Pero creo que hay un precariado creciente en la India, más concretamente en las 53 ciudades que superan el millón de habitantes, donde hay un número creciente de jóvenes con educación universitaria luchando por abrirse camino.

He argumentado con vehemencia que no tiene ningún sentido analítico meter a campesinos, pequeños productores, vendedores ambulantes y trabajadores ocasionales bajo una noción unívoca de sector informal. Eso es lo que hace Breman cuando dice que «más del 90 por 100» de los trabajadores hindúes se hallan en la economía informal. Habiendo proclamado la falta de definición de precariado, él no ofrece ninguna definición de los conceptos que utiliza, por ejemplo «sector informal», «régimen laborales», «clase obrera». Además, contradictoriamente utiliza clases obreras [en plural], mientras argumenta que la clase obrera no debe ser dividida.

Este escritor trabajó con la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (International Conference of Labour Statisticians), la institución responsable de establecer los estándares estadísticos. La conceptualización y medida del sector informal ha desafiado a varias generaciones de los mejores estadísticos del mundo del trabajo. Al final el intento fue abandonado hará una década. Esto no ha impedido a los no-estadísticos como Breman seguir usando un concepto de probada insuficiencia para hacer mediciones desde hace más de 40 años.

En su ataque, Breman dice que en lo demográfico el precariado es «notablemente heterogéneo». Aun así el sector informal debería ganar el premio al concepto más heterogéneo de la ciencia social. Él vaga por aguas todavía más turbulentas al describir el sector informal como un todo dentro del «empleo vulnerable». Muchos de los que él engloba bajo esa categoría no son para nada «empleados», que siempre ha significado trabajo a cambio de salario [asalariados]. La utilización de un concepto para denominar varias cosas no ayuda en nada a la claridad del análisis.

Uniéndose

Breman afirma que hablo de un «precariado malo» y un «precariado bueno», términos que jamás he empleado. De todas formas, el precariado es una clase en formación porque está dividida internamente en tres grupos, los cuales resumiendo podrían ser denominados Atávicos, Nostálgicos y Progresivos. El primero compuesto por aquellos que se quedan fuera de las comunidades proletarias, cuyos padres tradicionalmente tenían trabajos manuales. Este grupo está alienado, anómico, ansioso y enfadado porque no puede reproducir el pasado, con tendencia a escuchar los discursos políticos populistas que culpan a la inmigración y a los «crápulas» de su situación.

Los Nostálgicos son los ciudadanos de segunda clásicos, siendo migrantes o minorías étnicas, incapaces de recuperar la vida perdida, sin un presente. Están demasiado alienados, anómicos, ansiosos y enfadados, pero, tienden a mantener un perfil político bajo, con ocasionales revueltas cuando sienten que su espacio de libertad está siendo usurpado.

El tercero y el que tiene mayor potencial de progreso como grupo, consiste en personas altamente cualificadas, que consideran que se les niega un futuro, que se les deniega la posibilidad de construir una vida y una carrera profesional, que se rompe la promesa de progreso individual basada en la educación. Experimentan una sensación de privación relativa o frustración de estatus. Lo que se está convirtiendo en una importante fuente de estrés. Por ejemplo, de acuerdo con el Instituto de Políticas Económicas (Economic Policy Institute), en EEUU en 2012 el 46 por 100 de los puestos con bajos salarios eran ocupados por personas con educación universitaria, mientras que en 1968 era el 17 por 100, además el salario medio en esos trabajos ha bajado en términos reales. Más de las tres cuartas partes de los empleados en los puestos peor pagados tienen, al menos, el bachillerato.

Breman sostiene que mi creencia en la unión de las distintas partes que conforman el precariado es «realmente insostenible». Pero no dice el porqué, y yo no veo por qué no. Una misma necesidad no exige que todo el mundo sostenga idénticas visiones. Sin embargo, el argumento es que cuanto más gente tome consciencia de que su situación no se debe al fracaso personal sino a factores estructurales y políticas concretas, sacarán la fuerza necesaria para oponerse a aquellos poderes sociales y económicos, e intentaran promover un cambio estructural.

Conciencia de clase y presencia pública

En mi nuevo libro⁹ expongo que el precariado debe convertirse en una clase para sí para poder abolirse como clase. En otras palabras, solo cuando el suficiente número de personas del precariado se vean a sí mismas como parte de un grupo que tiene los mismos obstáculos podrán alcanzar el suficiente poder social para demandar determinados cambios. Hablando en plata, esto fue lo que pasó con el proletariado en las primeras décadas del siglo xx.

Durante el desarrollo del capitalismo industrial nacional, un amplio espectro de gente se vio sometida a la proletarización –esto es, sujeta a las disciplinas y dictados del trabajo asalariado estable, aceptando las órdenes de los mandos industriales–. Por supuesto, no todos los trabajadores ocupaban puestos estables. Pero con el capitalismo industrial y la formación de la ciudadanía industrial, el proletario medio era un empleado a tiempo completo, subordinado pero con la seguridad de estabilidad a cambio de obediencia a los mandatos de la gerencia.

⁹ Guy Standing (2014), *A Precariat Charter: From Denizens to Citizens*, Londres, Bloomsbury Academic, [De próxima publicación en castellano por Capitán Swing, Madrid.]

Mi discusión desde los años ochenta ha sido que más bien que confiar en la elaboración de regulación que refuerce las siete formas de seguridad relacionadas con el trabajo, las cuales conformaban la agenda de sindicatos y partidos laboristas durante el siglo xx, y que definían la tradición social-demócrata, actualmente en la Transformación Global hay dos necesidades o formas de seguridad que deberían ser perseguidas, el salario universal y una representación fuerte [de los trabajadores].

En otras palabras, es esencial reforzar las capacidades negociadoras de los individuos frente al capital y frente al Estado. No trato de minimizar este aspecto tal y como clama Breman. Los sindicatos fuertes son necesarios para defender a los empleados pero, además, nuevas formas de asociación colectiva son necesarias para dar voz al precariado en todos los foros relevantes, dentro y fuera de los lugares de trabajo y por encima de todo en la confrontación con el Estado.

El precariado es una nueva clase social peligrosa en parte porque rechaza todas las viejas ideologías políticas predominantes y porque es intuitivamente transformador. Una de las piezas más subversivas que muestran este punto fue pintado en un grafiti en un muro de Madrid: *«Lo peor sería volver a la vieja normalidad»*.

Otra forma de decirlo es que tanto el proletario medio, como sus representantes, aspiraron a establecer el trabajo asalariado a tiempo completo que se extiende hacia su futuro, mientras que el miembro medio del precariado aspira a conseguir un conjunto de actividades laborales enriquecedoras mediante la construcción de la libertad ocupacional. Hay una gran diferencia.

ARNALDO BAGNASCO*

GRAMSCI Y LA SOCIOLOGÍA¹*Una atención creciente*

La tradición de teorías e investigaciones que llamamos sociología nace como un intento de aplicar los cánones del método científico al estudio de las relaciones e interacciones sociales. Como ya sabemos esta idea tiene muchas raíces y distintos son los modos en los que interpretar la posible científicidad de la empresa. En un primer momento Auguste Comte propone una perspectiva positivista de una «física de la sociedad», para posteriormente adoptar la palabra sociología que perdurará, incluso cuando el significado se aleje mucho de lo que Comte entendía como tal. Muchos sociólogos reconocen en el materialismo histórico de Marx una de las bases más importantes de la sociología, pero justamente en esa época se estableció una contraposición entre sociología y marxismo como campos teóricos separados y opuestos, que permanecerá mucho tiempo. Raymond Aron (1967) se remonta a la fundación de la sociología, a lo que el denomina «generación entre dos siglos» principalmente en manos de Émile Durkheim, Max Weber, Georg Simmel, Vilfredo Pareto. La sociología empieza su camino aquellos años, con el desarrollo de diversos ambientes teóricos y típicos campos y técnicas de investigación, y así también se establece una institucionalización académica, primero en algunos países, luego en otros. Por lo tanto y hasta que la contraposición sociología-marxis-

Recibido: 4-II-2014

Versión final: 1-VII-2014

* Arnaldo Bagnasco es Profesor Emérito de Sociología en la Universidad de Turín, Italia. Correo electrónico arnaldo.bagnasco@unito.it.

¹ Este artículo retoma el texto de la presentación hecha en el congreso «Attualità del pensiero di Antonio Gramsci», organizado con ocasión de la Edición Nacional de sus escritos por la Accademia Nazionale dei Lincei, 30-31 de enero de 2014, del cual están en proceso de publicación las actas. *Sociología del Trabajo* agradece a la Accademia por haber concedido la autorización para la publicación de esta versión en castellano, realizada por Carolina Tognery y revisada por Juan José Castillo.

mo se mantuvo rígida, un marxista, que piensa y responde políticamente en la línea del materialismo histórico, tiende a estar fuera del campo de referencia de los sociólogos, o a ser mantenido al margen. En realidad, la interacción siempre ha estado presente, con altibajos. Las continuas transformaciones de las sociedades contemporáneas empujan a renovaciones del modo de estudiarlas y la sociología –en la variedad de los enfoques que experimenta– también vuelve a mezclar las cartas de su tradición.

Antonio Gramsci es una treintena de años más joven que Durkheim y Weber. La sociología de la generación entre los dos siglos circula en esos años en las redes intelectuales europeas: Gramsci en parte, directa o indirectamente, se acerca a ella. De Weber había tenido acceso directo a *Parlamento y Gobierno* y *La ética protestante*; de los trabajos de Durkheim en cambio tuvo contacto indirecto a través de Croce y Sorel. Pero en el mundo real y en las maneras de conocerlo los contrastes son muy fuertes: Gramsci es un arduo crítico de la sociología de su época, pero no de toda la sociología. Alessandro Pizzorno (1970) ha encontrado confluencias entre la conceptualización gramsciana y la de las ciencias sociales, Michele Filippini (2007), volviendo al punto anterior, habla de «una asunción consciente de los principales nudos problemáticos que los grandes estudios de sociología han desentrañado a lo largo del siglo xx». Y concluye: «Gramsci parece ser... el único marxista que se relaciona a la par con Durkheim y con Weber» (Filippini, 2007, p. 3)². Hace poco en un congreso reciente Ursula Apitzsch (2013) sostuvo que la violenta crítica de Gramsci a la sociología se refería a la sociología marxista de Bujarin y al positivismo de la sociología occidental, pero que también es evidente el aprecio que sentía hacia Weber, como por ningún otro sociólogo, aun teniendo un conocimiento limitado de él³. Esto no quita que a su vez, como marxista revolucionario Gramsci haya sido pasado por alto en ese momento y posteriormente o por lo menos subestimado por parte de la sociología institucionalizada. Veamos algún ejemplo emblemático de esta marginación.

No hay ninguna mención de Gramsci en el libro que probablemente ha representado la codificación teórica de la sociología *main stream* de la segunda posguerra: *The Social System* de Talcott Parsons (1951); pero tampoco menciona a Gramsci un sociólogo y crítico de aquel entonces, Wright Mills, especialmente polémico con respecto al funcionalismo de Parsons: no al menos en el famoso libro dedicado a la imaginación sociológica (Mills, 1959), ni en un texto teórico como *Carácter y estructura social* (Gerth y Wright Mills, 1953), ni en sus investigaciones empíricas sobre la sociedad americana.

En los años sesenta, Gramsci no encuentra sitio, ni siquiera de paso, en la refinada exposición de la *Tradición sociológica* de Robert Nisbet (1966). Hace no tanto, cuando Antohny Giddens se atreve a buscar *Nuevas reglas*

² El texto recoge la intervención en el Tercer Congreso de la Internacional Gramsci Society; para más información, véase Filippini (2012).

³ Se trata desde luego de un terreno que merece ser explorado posteriormente. Como un acercamiento paralelo entre Gramsci y la sociología marxista, se podría citar la experiencia de la *New Left Review* de los años sesenta y setenta; se puede leer al respecto, por ejemplo, P. Anderson (1976).

del método sociológico (1976) o a formalizar su teoría de la sociedad, en *The Constitution of Society* (1984), no siente la necesidad de hacer una sola mención a Gramsci.

Sin embargo no faltan pistas contrarias de una atención que se hacen más frecuentes al acercarse a nuestros días. Gramsci aparece como innovador en el surco del marxismo en algunas de las exposiciones de la teoría sociológica. Por ejemplo, Randall Collins (1998) en su conocido volumen *Teorías sociológicas* de finales de los ochenta, reconoce su originalidad y le concede relevancia dedicándole un párrafo junto a Lukács⁴. Luciano Gallino (2006) en el *Diccionario de sociología* introduce referencias a Gramsci en al menos doce entradas, lo cual no hace más que indicar cómo se ramifica su campo de influencia⁵. Pero el nivel al que ha llegado el interés en algunos casos puede ser documentado a través de dos referencias actuales. El sociólogo probablemente más leído del mundo, Zygmunt Bauman, habla de Gramsci en una entrevista como un maestro fundamental: «Me ha permitido –dice– despedirme honorablemente de la ortodoxia marxista; sin sentir vergüenza por haberla compartido y sin el odio de tantos ex». Y añade que para él Gramsci ha sido revelador porque «rechaza el determinismo por el cual, en el marxismo oficial, los hombres son solo canicas, peonzas de la historia»⁶. Michael Burawoy, actual presidente de la Asociación Internacional de Sociología, después de haberlo sido de la americana, llega incluso a sostener que la teoría de Gramsci es «la ciencia social del capitalismo avanzado»⁷. Las pocas citas que he expuesto solo sirven para recordar la lejanía entre Gramsci y gran parte de la sociología, y las razones de esta, pero también para mostrar que desde hace tiempo el clima ha cambiado. Después del *cuánto*, intentaré entonces narrar *cómo* se orienta el interés de los sociólogos. Lo haré mostrando como se remiten a Gramsci tres importantes sociólogos contemporáneos.

Gramsci y Weber

Alessandro Cavalli (2012) ha propuesto una breve pero densa confrontación entre Gramsci y Weber, teniendo en cuenta tanto las similitudes como las diferencias. Las similitudes llevan con evidencias a considerar a Gramsci

⁴ «La teoría de la hegemonía de Gramsci —dice Collins— es parecida al modelo marx-enge-liano de los medios de producción de las ideas, teoría de la cual Gramsci debe de ser considerado como el descubridor independiente, de hecho *La ideología alemana* fue publicada en 1932... [Gramsci] ha formulado tal idea en un lenguaje neo-hegeliano italiano del siglo veinte, más que en el del materialismo militante de Marx y Engels», Collins (1992), p. 135.

⁵ Se trata de: Clase dirigente, Consenso, Conciencia de clase, Construcción social de la realidad, Intelectuales, Sociología de la literatura, Masas, Partido político, Sociología de la política, Relación social, Sentido común.

⁶ Véase «Bauman: se lo debo todo a Gramsci y Calvino», *Corriere della sera*, 13 de octubre de 2002.

⁷ El juicio se encuentra en «Antonio Gramsci and his legacy», el texto con el cual Burawoy presenta su curso, con ese mismo título, en la primavera del 2001 en la Universidad de California, Berkeley.

como cercano a los sociólogos; las diferencias permiten determinar aspectos críticos al respecto pero también la importancia que tienen por tartar dilemas que se vuelven a proponer hoy en día, como veremos más tarde. Ambos, Gramsci y Weber, reaccionan ante el economicismo y el mecanicismo típico del marxismo de la época⁸, y cultivan la idea de la autonomía relativa entre cultura y política. Enunciado habitual en la sociología y una evidente relación sociológica. La teoría de Weber al respecto se enlaza a otro punto de crítica al materialismo histórico: no se puede prever como algo necesario la transición del capitalismo al socialismo. El éxito del juego entre las condiciones históricamente determinadas y las opciones abiertas a la acción (disponibles, manejables) no es en general algo que pueda ser precisado ni que se pueda dar por sentado. Gramsci no es tan claro al respecto.

Es una diferencia que resulta más clara si se tiene en cuenta la teoría de la política. Otra vez comparten la idea fundamental de la política como «lugar de relaciones de fuerza y de dominio entre quien gobierna y quien obedece» (*Gramsci y Weber*, cit., p. 377). Weber añade a tal idea una tipología de las razones subjetivas de la obediencia, es decir, la creencia en la legitimidad de la autoridad que emana el poder; es la famosa tipología de las tres formas de poder: carismático, tradicional y legal-racional; a la cual enlaza una teoría del estado, haciendo corresponder tipos distintos de este a distintas formas de autoridad. El contraste hizo que Cavalli observara que a Gramsci le falta «una consideración del estado como elemento autónomo de la política, más allá de los grupos y de las clases que ocupan las posiciones de poder y que se disputan entre ellos» (*ibid.*, p. 378). Gramsci percibe por otra parte el concepto de carisma, a través de la reelaboración que hizo Michels, pero no recoge la corriente teórica que había desarrollado Weber, que le habría interesado: el carisma de hecho está asociado a los momentos de ruptura de la historia, cuando se ponen en cuestión las estructuras institucionales. Posteriormente, Weber añade al respecto un elemento clave: es «el problema... de lo que tiende a pasar tras el excepcional momento de las transformaciones revolucionarias, cuando se reestablece un orden social» (*ibid.*, p. 379).

Los partidos revolucionarios tienden a sufrir una degeneración autoritaria y burocrática, y el socialismo de estado, para Weber, tiende a transformarse en un régimen incapaz, más aún que el capitalismo, de establecer una dialéctica entre los grupos y las clases sociales.

Para Gramsci el partido revolucionario es el actor político que unifica las clases subalternas, desarrollando una lucha ideológica por la hegemonía, es decir «la capacidad de un grupo o de una clase social de influir ideológicamente, más allá de lo organizativo y lo político, a otros grupos y clases sociales para constituir así... un bloque social de oposición orientado potencialmente a convertirse en un bloque de gobierno» (*ibid.*, p. 376).

⁸ Cuando, entre otras cosas, las obras juveniles de Marx no habían sido todavía publicadas. Para criticar el economicismo Gramsci se apoya en Lenin y en su crítica a las versiones vulgares rusas del marxismo. Lenin volvía para esto a las *Luchas de clases en Francia* y al *Brumario de Luis Bonaparte*, donde Marx era bien consciente, como sabemos, de la complejidad social del momento.

Con esto se asume la crucial importancia de las ideas, cada una en su relativa autonomía. Pero volvamos al problema de la involución de los partidos revolucionarios. Gramsci adopta la idea de Lenin de partido-guía. ¿Que le impide a él, aún habiendo leído a Michels, referirse a la degeneración burocrática del partido?, se pregunta Cavalli, dejando en el aire la respuesta.

El punto anterior hace una llamada a los intelectuales. Un aspecto es común: la oposición a una visión idealista de los intelectuales por encima de todo, libres de restricciones. Divergen después profundamente la figura gramsciana del intelectual orgánico que pertenece a un bloque social, dividido en una lucha ideológica por la hegemonía y la figura weberiana del científico. También Weber ve a los científicos comprometidos por la lucha por el poder, pero hace referencia una tensión irreducible entre el hombre de acción y el hombre dedicado al conocimiento. Conocemos el *pathos* con el cual, en la famosa conferencia sobre el trabajo intelectual como profesión, Weber expone la radical diferencia entre el hombre dedicado a la política para la conquista y el ejercicio del poder de conquista y el científico que persigue libremente sus ideales de conocimiento y verdad. Es una diferencia relevante, que a su vez lleva a dilemas recurrentes. En todo caso, ambos concuerdan en «volver continuamente a la necesidad de establecer puntuales análisis específicos de la realidad social, con cierta distancia, con desencanto, sin dejarse engañar por los deseos y las “gafas” ideológicas, ya que solo de esa manera es posible extraer las indicaciones correctas para sobre que hacer» (*ibid.*, p. 383).

Esto nos lleva a una última consideración. Ambos, Weber y Gramsci, se orientan «hacia análisis concretos de momentos y situaciones históricas específicas» y es «en referencia a esta dimensión histórica empírica que es hoy importante reconocer a Gramsci como la figura del gran analista de los fenómenos sociales». Las recomendaciones para la investigación que nos ha dejado sobre la sociedad italiana son de una actualidad asombrosa. Cavalli pone como ejemplos las páginas en las cuales nos invita a conocer desde cerca el mundo y la cultura católica, páginas en las que dice que «es necesario ir a observar cómo trabajan los periodistas en los periódicos de provincias, cómo trabajan los maestros en los pueblos, cómo se instruyen y que forman los intelectuales que se colocan a distancias distintas entre el centro y la periferia» (*ibid.*, pp. 383-384). Este es un análisis empírico cercano de la sociedad, algo propio de la sociología, que se balancea entre teoría e investigación y que justamente la sociología introducirá en Italia también.

Gramsci y la sociología histórica

El segundo ejemplo que propongo trata sobre lo que Gramsci significa para el desarrollo de la *sociología histórica*, un ámbito teórico y de investigación que constituye una de las perspectivas más interesantes de la sociología. Massimo Paci en un libro reciente redefine el perímetro, con un «viaje entre los sociólogos que podrían estar considerados dentro de este espacio o que se sitúan en los márgenes más inmediatos» (Paci, 2013, p. 14). El espacio está compuesto por tres parámetros:

- La importancia macrosocial del objeto de estudio, con análisis que se refieren a casos nacionales o a procesos relevantes a esta escala: la construcción del estado nacional, la aparición de regímenes autoritarios o democráticos, el nacimiento y el desarrollo de sistemas nacionales de *Welfare-State* serían algunos ejemplos. El objeto de estudio, además, «se interpreta según su determinación histórica concreta o particular y no como una teoría asumida *ex ante*» (*ibid.*, p. 18).
- La concepción del mundo social «construido por los hombres a través de sus representaciones de intención, individuales y colectivas y sus acciones con sentido», una visión weberiana, según la cual «el conocimiento ha de pasar necesariamente a través de los significados y las representaciones de intención de los hombres» (*ibid.*, pp. 18-19).
- Y para terminar, un método histórico-comparativo, derivado también de Weber, constituido por un número limitado de casos «que permite la confrontación sistemática de las similitudes, de las recurrencias, analogías (o viceversa, de las diferencias y discordancias) entre los mismos casos» (*ibid.*, p. 20).

No seguiré el recorrido de este programa de investigación que a partir de los fundamentos clásicos de la sociología histórica tiene en cuenta el desarrollo, con vistas al interior y a los límites del recinto definido. A nosotros lo que nos interesa realmente es entender el cómo y el porqué de la presencia de Gramsci aquí. A juicio de Paci, ni Marx ni Gramsci pueden formar parte del espacio de la sociología histórica. Sin embargo, Marx ha dado «un primer paso decisivo hacia la visión de la sociedad como sociedad “historizada”» (*ibid.*, p. 15), rompiendo con el idealismo hegeliano y con el positivismo de Comte. Esta ha sido la «condición previa... para cualquier desarrollo posible de la sociología histórica» (*ibid.*, p. 403). Algunos aspectos lo acercan a esta pero otros lo alejan, sobre todo el presupuesto teleológico, y el hecho de que «el significado de la acción tiende a ser deducido del contexto en el cual se desarrolla la acción» (*ibid.*, p. 74). Gramsci comparte la confianza en la «racionalidad de la historia», la idea de una necesidad por la cual «son las construcciones que corresponden a las exigencias del momento histórico las que acaban por imponerse» (*ibid.*, p. 85). Por este motivo también él se queda fuera de los márgenes del espacio de la sociología histórica. Aún así es relevante una novedad con respecto a Marx: el descubrimiento del peso de la sociedad civil burguesa. Paci cita a Michael Walser, según el cual Gramsci no parece interesado en ninguno de los elementos de indagación propiamente marxistas: la base económica, las relaciones de producción etc. En realidad según Paci «Gramsci no es que no tenga en cuenta las condiciones materiales, sino que se da cuenta de que estas no mueven la historia por sí solas: el movimiento de la historia depende esencialmente de la conciencia que los actores sociales tienen y de su capacidad de acción y de lucha» (*ibid.*, p. 82). Y de aquí parte un concepto distinto de sociedad civil, que no se identifica con la esfera de las relaciones económicas ni estructurales, sino con la esfera social, las instituciones superestructurales de la cultura, las ideologías y las técnicas de consenso a nivel social. Pero no solo: en vista de la autonomía de la esfera social, del rol de los

cuerpos intermedios y de los aparatos culturales, «Gramsci invierte la relación entre estado y sociedad civil» (*ibid.*, p. 405), que se hace más problemática, con una influencia a dos bandas. Esto revela una mayor sensibilidad sociológica con respecto a Marx, de la cual derivan conceptos y una atención a fenómenos como el sentido común, el conformismo, o muchos conformismos, la hegemonía, el intelectual colectivo. Gramsci reconoce una multiplicidad de combinaciones y resultados posibles de las acciones, pero manteniendo el límite antes mencionado de la idea de la racionalidad de la historia, «en el sentido de que aunque la escena de la sociedad le resulte una mezcla de múltiples conformismos culturales e ideológicos en conflicto entre sí, él está convencido, no solo que uno solo de ellos concuerde con la racionalidad histórica, sino que también para un observador debidamente preparado es posible *descifrarlo con anticipación*» (*ibid.*, p. 406). Además de posteriores consideraciones se puede añadir todavía para concluir (*ibid.*, p. 87) el importante elemento que acerca a Gramsci a la sociología histórica y confirmar otro que –diría yo– le acerca a la sociología *tout-court*.

El caso italiano en el análisis gramsciano se entiende comparándolo con otros casos nacionales, con experimentos típicos de la sociología histórica, de Weber en adelante, a través de sus similitudes y sus diferencias. De tal manera que el estudio del Resurgimiento, que tal como muestra la particularidad del caso italiano con respecto a los casos franceses, ingleses y alemanes, bajo la idea de *revolución pasiva*, se «ha convertido en un “clásico” entre los estudiosos de la modernización política nacional en Occidente» (*ibid.*, p. 87). Lo reconoce abiertamente una exponente de los estudiosos mencionados anteriormente, Theda Skocpol, que encuentra la fuerte influencia recuperada de los estudios comparativos en los Estados Unidos entre los años sesenta y ochenta. El segundo elemento, que es importante confirmar, es la orientación que busca explicaciones causales con una microfundamentación del análisis. Este procedimiento asume que verdaderamente no se puede explicar cómo las condiciones estructurales generales producen consecuencias sociales si no es considerándolas como un efecto añadido de las elecciones, acciones e interacciones de actores en situaciones específicas, definidas en el cuadro de las condiciones generales. Este procedimiento, cuyo uso en sociología se remonta por otra parte a Weber y Simmel, se ha extendido a distintos ámbitos y campos en la sociología contemporánea, a escalas y por temas diferentes. Ha sido también seguida por Gramsci a su manera, y en este sentido se ve también la microfundamentación de las relaciones entre sociedad civil, lugar de la acción e instituciones jurídicas y estado antes mencionados. Este último punto nos acerca las consideraciones sobre la actualidad de Gramsci y que veremos en el ejemplo sucesivo.

Gramsci y la sociología pública

Hace unos años se desencadenó una animada discusión sobre los diversos tipos o géneros de sociología, animada en Europa por Raymon Boudon (2002) y en América por Michael Burawoy, en su *Presidential*

address en la *American Sociological Society* (2005). Para Burawoy, en la tempestad de la crisis social originada por el neoliberalismo, los sociólogos son llamados a reflexionar sobre *para quién* y *para qué* trabajan. Según esta perspectiva, propone la idea de distinguir cuatro géneros de sociología, en tensión y colaborando entre ellos, necesarios los unos para los otros.

La *sociología profesional* es el núcleo de la disciplina, porque aporta métodos experimentados, elementos cargados de conocimiento, preguntas orientadas, aparatos conceptuales, teorías y programas de investigación que evolucionan. No es posible la existencia de ninguno de los otros géneros sin la sociología profesional, en la cual los sociólogos tienen como público a los sociólogos.

La *sociología orientada a las políticas* (*policy sociology*) responde a demandas de un financiador para afrontar problemas que este ha formulado; la demanda puede ser más o menos restrictiva, como por ejemplo investigar las causas de la pobreza por cuenta del Gobierno.

La *sociología pública*, propuesta central de Burawoy, se distingue de la sociología orientada a políticas porque establece un diálogo entre los sociólogos y un público específico: participantes de un movimiento, asociaciones de barrio, grupos de defensa de minorías, organizaciones en defensa de los derechos etc. Hay un ajuste recíproco en la interacción discursiva, con una discusión en la cual los valores y objetivos no son compartidos en un primer momento, pero justamente el verdadero objetivo es el de desarrollar una conversación y un consenso, teniendo como meta la acción.

La *sociología crítica*, para terminar, es el cuarto tipo de conocimiento reflexivo sobre las premisas del valor de la sociedad como de la sociología. Es como una conciencia crítica de la sociología profesional, como lo es la sociología pública de la sociología orientada a las políticas. Las cuatro sociologías tienen típicamente públicos, legitimaciones, distintos criterios de fiabilidad, pero se necesitan, se estimulan entre ellas. Sin el juego entrecruzado de sus relaciones se aproximan a las típicas patologías. La sociología profesional corre el riesgo de convertirse en auto-referencial, la sociología orientada a las políticas puede caer en el servilismo, la sociología crítica corre el riesgo de caer en el dogmatismo sectario y la sociología pública es tentada a secundar pasivamente y a adular a sus públicos. En la *Presidential address* titulada *For public sociology* Burawoy no nombra a Gramsci explícitamente, pero la atención de Gramsci sobre la sociedad civil hace de él una originaria referencia fundamental para la sociología pública, esto es explícitamente reconocido por Burawoy en otras aportaciones dedicadas a él. A la traducción italiana de *Para una sociología pública* le precede una introducción en la que se hace una confrontación entre Gramsci y Mills, para distinguir dos tipos distintos de sociología pública (Burawoy, 2007). Burawoy utiliza la distinción que hace Gramsci entre intelectuales tradicionales e intelectuales orgánicos. Y de Mills recoge su oposición a la sociología profesional de su época –la gran teoría del funcionalismo y el empirismo abstracto– pero su ocupación pública, expresado bajo el concepto de «imaginación sociológica» como orientación para unir dificultades personales con problemas públicos, utilizado por él en famosos trabajos para

sensibilizar la opinión pública, representa también una resistencia a la verdadera sociología pública, a falta de un contacto directo y de una relación de diálogo con un público específico, en lucha en las «trincheras de la sociedad civil» (*ibid.*, p. 8). Pero la capacidad analítica y la puesta en escena de su trabajo como investigador aislado es limitada. La imagen y la denuncia a la sociedad americana como sociedad de masas, compuesta únicamente por individuos que se dejan manipular, no le permiten ver que justamente en la sociedad que critica están madurando una serie de movimientos sociales que explotarán pocos años después en los campus universitarios, en los guetos y en los suburbios. «Qué diferente de Gramsci –exclama Burawoy– que no ha perdido jamás la confianza en la posibilidad de recuperar *la sensatez*, sepultada en el *sentido común*, una sensatez que los intelectuales pueden elaborar a través del contacto directo con las clases populares» (*ibid.*, p. 11).

En un artículo anterior (2003) Burawoy encuentra una complementariedad, hasta ahora inexplorada, entre Gramsci y Karl Polanyi, otro ejemplo de científico social cuyo trabajo ha tardado en ser reconocido en toda su dimensión. Provieniendo de ramas distintas del marxismo, ambos entienden la sociedad, territorio de la sociología pública, desde dos perspectivas que parecen complementarias. Gramsci ve la sociedad civil en tensión con el Estado, Polanyi con el Mercado. Para Gramsci la expansión de la sociedad civil otorga al estado una función estabilizadora que controla las tensiones de clase, hasta el límite de la dictadura. Para Polanyi el mercado amenaza a la sociedad civil invadiéndola en su cotidianidad. Ambos se centran en la defensa de la sociedad civil, asediada y usurpada tanto por el mercado como por el Estado, y en la consiguiente acción política. Aunque menos verdadero para Gramsci que para Polanyi, Burawoy concluye encontrando en ambos un límite compartido, el concepto de una sociedad civil homogénea: hoy en día para considerar la estructura de la sociedad como territorio de lucha, es necesario en cambio considerar la «bifurcación por raza» y la «fragmentación patriarcal» (*ibid.*, p. 250 suj.), que tiene en cuenta la condición femenina, y de hacerlo en un marco que explore cómo la sociedad se expande más allá de las fronteras nacionales para componer así una sociedad transnacional.

Observaciones conclusivas sobre cuestiones abiertas

En esta exposición he presentado algunas pistas para poder seguir las relaciones entre Gramsci y la sociología. Después de haber indicado las señales que apuntan a una atención que crece a medida que pasa el tiempo por parte de los sociólogos, he intentado narrar la consistencia de tal atención: ¿por qué y cómo nos acercamos hoy a Gramsci?. Y he respondido con tres ejemplos, tres elaboraciones sobre Gramsci que yo diría *activas*, porque no se reducen a una simple posición en el pensamiento histórico o a un banal reconocimiento de anticipaciones. Este modelo *activo* lo siguen las elaboraciones mencionadas de Cavalli y Paci; pero, para concluir conviene concentrarse en Burawoy, que exige una elaboración

activa, con el objetivo de definir una división del trabajo sociológico que ha tenido un vasto eco y un encendido debate.

Recordemos que Burawoy propone cuatro tipos de sociología: la *sociología profesional*, donde los sociólogos hablando entre ellos, conservan y afinan métodos experimentales, aparatos conceptuales, teorías; y desarrollan diferenciados programas de investigación; la *sociología orientada a políticas*, que interviene ante peticiones de un financiador público o privado; la *sociología pública* en diálogo con participantes de movimientos, asociaciones, organizaciones en defensa de los derechos; la *sociología crítica*, un conocimiento reflexivo sobre los valores de la sociedad y de la sociología. El esquema analítico propuesto está muy articulado, y un punto crucial de su desarrollo es la afirmación de la complejidad de cada uno de los tipos, y sobretudo el concepto de que los distintos tipos se necesitan los unos a los otros para un crecimiento positivo de la disciplina, para impedir patologías de cada uno de ellos pero también para crear sinergias positivas. Creo que realmente estas afirmaciones habría que tomárselas en serio. Burawoy da ejemplos que ilustran sinergias al respecto, pero a veces no parece muy convencido, como si no se lo hubiera tomado en serio. Suena especialmente limitativa y equívoca la afirmación de que la sociología pública es el alma crítica de la sociología orientada a las políticas. Autonomía de juicio y capacidad crítica forman parte de todo tipo de sociología, y por lo tanto también de los sociólogos orientados a las políticas (si quieren seguir siendo sociólogos) tanto más cuando los sociólogos ocupan más de un lugar de la sociología, como observa el mismo Burawoy. No se le puede negar el espacio de autonomía y también de crítica a la sociología orientada a las políticas, si está en disposición de discutir opciones inviables, por ejemplo o de señalar consecuencias perversas de las elecciones a largo plazo o efectos en contextos extensos: esto muestra que la etiqueta de instrumentalidad del trabajo de los sociólogos de políticas es demasiado limitativa. Por este motivo la licencia de conciencia crítica a la sociología pública ha de ser problematizada. La aportación independiente de los sociólogos ocupados en la elaboración y control de políticas contribuye a afrontar problemas públicos y a garantizar suficientes equilibrios sistemáticos y sociales comprensivos. El peligro de subalternidad a las peticiones del financiador, por parte de un sociólogo que no hace su trabajo porque no hace valer su autonomía o capacidad crítica, no es superior al peligro de subalternidad de posibles derivas populistas e ideológicas de una corriente. También podemos llegar a la conclusión de que es indispensable que se haga costumbre una confrontación entre la sociología orientada a las políticas y la sociología pública y que ambas tienen recíprocamente una función de conciencia crítica, la una hacia la otra. Es un hecho que la aportación de la sociología pública y de sus prácticas discursivas detrás de los movimientos sociales y públicos en las «trincheras de la sociedad civil» es importante; y es comprensible el énfasis de Burawoy al respecto, si se considera que la ola neoliberalista y la desordenada globalización en los últimos decenios han desgastado la sociedad, generando desigualdades y obstaculizando un control político de las dinámicas económicas. Y es bajo estas circunstancias cuando reaparece Gramsci en primer plano. Por esto

hemos vuelto a Gramsci y a su descubrimiento de la sociedad civil entre Estado y mercado, tal y como ha sido elaborada hoy en día.

Alberto Martinelli (2008), por la parte sociológica, se pregunta si Burawoy no esté idealizando la sociedad civil, convirtiéndola en un fetiche, al frente de una demonización del Estado y del Mercado, exagerando su separación. En efecto, existen formas distintas de mercado, como existen formas distintas de Estado y de sociedad civil, y el mercado no sigue un orden espontáneo pero una institución ha de ser regulada. La investigación social muestra que no toda la sociedad civil es necesariamente «buena», también existen movimientos xenófobos y fundamentalistas, por ejemplo, aspectos de la sociedad civil como el clientelismo o familismo, que se hacen más fuertes donde los estados son débiles y los mercados no son competitivos. «En lugar de oponer la buena sociedad civil al mercado malo y al Estado malo –concluye Martinelli– es mejor analizar las distintas maneras en las cuales los diferentes tipos de instituciones interactúan, entran en conflicto entre ellos y cooperan, haciendo así posible la sociedad» (*ibid.*, p. 367).

Pienso que el juego entrecruzado de la sociología profesional, orientada a las políticas, crítica y pública, sugerido por Burawoy, y tomado en serio, lleva a conclusiones como estas. En todo caso se continuará discutiendo sobre esto.

Quiero acabar con una duda sobre la que reflexionar. Hemos visto críticas a Gramsci por parte de los sociólogos, pero está claro que sus conceptos, sugerencias de investigación, análisis de la sociedad italiana siguen siendo adquisiciones o referencias esenciales para los investigadores de hoy en día. Hemos visto también el peligro de encapsularlo como el icono de los movimientos, haciendo de la sociedad civil un fetiche. La duda entonces es la siguiente: ¿el énfasis en la sociología pública, entendida como en la elaboración gramsciana de Burawoy, empuja de nuevo a una contraposición de sociología y marxismo? En la sociología profesional de hoy en día se contraponen, por ejemplo en la teoría de la estratificación, una sociología neo-weberiana y una neo-marxista, y esto está perfectamente aceptado y juzgado como útil: más de una teoría pueden convivir en la sociología profesional, compitiendo entre ellas, y por lo tanto también una *sociología marxista*. Que es diferente de un *marxismo sociológico*, que Burawoy afirma querer desarrollar⁹. Sería un éxito en cierto sentido paradójico para un funcionamiento teórico que muchos años jugó a desarrollar nuevos caminos fusionando raíces diferentes, y que Gramsci aún puede contribuir a revitalizar.

Bibliografía

- ANDERSON, P. (1976), «The Antinomies of Antonio Gramsci», *New Left Review* I/100, pp. 5-78.
- APITZSCH, U. (2013), «Rethinking Gramsci», texto presentado en la *European Sociological Association Conference*, Turín.

⁹ Véase como ejemplo al respecto Burawoy (2003), titulado *For Sociological Marxism*.

- ARON, R. (1967), *Main Currents in Sociological Thought*, Nueva York [ed. cast.: *Las etapas del pensamiento sociológico*, Buenos Aires, Siglo Veinte, 1985].
- BOUDON, R. (2002), «Sociology That Really Matters», *European Sociological Review* 18, 3, pp. 27-238.
- BURAWOY, M. (2003), «For Sociological Marxism: The Complementary Convergence of Antonio Gramsci and Karl Polanyi», *Politics & Society* 31, 2, pp. 193-261.
- (2004), «2004 American Sociological Association. Presidential address: For public sociology», *The British Journal of Sociology* 56 2, pp. 260-294 [ed. cast.: «Por una sociología pública», *Política y Sociedad*, vol. 42, n. 1 (2005), pp. 197-225].
- (2007), «Public Sociology: Mills vs. Gramsci», *Sociologica* 2007, 1, pp. 7-13.
- CAVALLI, A. (2012), «Gramsci e Weber», en *Momenti di storia del pensiero sociologico*, Milán; en M. Paci (a cura di), *Gramsci e i classici della sociologia, I quaderni dell'Istituto Gramsci-Marche* (1993), pp. 69-85.
- FILIPPINI M. (2007), *Gramsci e le scienze sociali*, disponible en <http://www.gramscitalia.it/html/filippini.pdf> [véase asimismo *Quaderni di Teoria Sociale*, n. 13 (2013), Perugia, monográfico dedicado a «Gramsci e la sociologia», introducción de Massimo Rosati e Michele Filippini].
- (2012), *Il tremolio dello Stato: Antonio Gramsci e le scienze sociali*, Bologna, I libri di EMIL.
- GERTH H. y MILLS C.W. (1953), *Character and Social Structure* [ed. cast.: *Carácter y estructura social*, Barcelona, Paidós, 1984].
- GIDDENS A. (1976), *New Rules of Sociological Method: A positive Critique of Interpretative Sociologies*, Londres [ed. cast.: *Las nuevas reglas del método sociológico. Crítica positiva de las sociologías interpretativas*, Buenos Aires, Amorrortu, 1987].
- (1984), *The Constitution of Society. Outline of Theory of Structuration*, Cambridge [ed. cast.: *La constitución de la sociedad. Bases para la teoría de la estructuración*, Buenos Aires, Amorrortu, 1995].
- MARTINELLI A. (2008), «Sociology in Political Practice and Public Discourse», *Current Sociology* 56, 3, pp. 361-370.
- MILLS C. W. (1959), *The Sociological Imagination*, Nueva York [ed. cast.: *La imaginación sociológica*, México, Fondo de Cultura Económica, 1961].
- NISBET R. A. (1966), *The Sociological Tradition*, Nueva York [ed. cast.: *La formación del pensamiento sociológico*, Buenos Aires, Amorrortu, 1990].
- PACI, M. (2013), *Lezioni di sociologia storica*, Bologna, Il Mulino.
- PARSONS T. (1951), *The Social System*, Glencoe, Ill. [ed. cast.: *El sistema social*, Madrid, Alianza, 1988].
- PIZZORNO A., 1970. «Sul metodo di Gramsci: dalla storiografia alla scienza politica», en P. Rossi (a cura di), *Gramsci e la cultura contemporanea*, 2 vols., Roma, 1970, pp. 109-126.

MIGUEL ÁNGEL GARCÍA CALAVIA*

EL TRABAJO DEL PROFESORADO DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESPAÑOLAS. UN ESTUDIO DE CASO

El sistema universitario español ha experimentado importantes cambios desde principios de siglo. Entre los más significativos: una reducción del número de estudiantes en todas las grandes ramas de conocimiento, con la excepción de ciencias de la salud; la reestructuración de los estudios universitarios con el fin de adaptarlos al espacio de educación superior europeo¹; la multiplicación de postgrados con fines reprofesionalizadores; la acentuación y revalorización de la investigación en la actividad laboral universitaria. Además, a partir de 2008, España entra en un periodo de profunda crisis económica. Sus efectos así como las medidas políticas adoptadas para abordarla se dejan sentir en el sistema universitario.

En este tiempo, ¿qué hacen los profesores universitarios? ¿Cómo se organiza u organizan su trabajo? ¿Le(s) afecta el entorno? Estos interrogantes se pueden concretar más. En primer lugar ¿qué tipos de tareas efectúan? ¿Cómo las compaginan? Se pretende explorar el contenido de su actividad laboral. En segundo lugar, ¿qué dispositivos subyacen a la distribución de tareas y estructuran el trabajo de los profesores universitarios? Se trata de aproximarse a su configuración y establecer los factores que la inspiran y promueven. Por último, ¿qué relación existe entre su trabajo y el entorno económico e institucional? Se persigue examinar las correspondencias que mantiene la actividad laboral de los profesores universitarios con distintos elementos de ese entorno.

Recibido: 27-I-2014

Versión final: 17-VI-2014

* Departamento de Sociología y Antropología Social, Universidad de Valencia, Facultad de Ciencias Sociales, Campus de Tarongers, Avda. Tarongers, 4-B, 46021, Valencia, Correo electrónico: Miguel.A.Garcia@uv.es

¹ Dicho espacio, asumido por más de 40 países después de la conferencia de Bolonia celebrada en 1999, se articula sobre dos ejes: la generalización de la estructura grado/postgrado (o grado/master) en todos los países firmantes; la puesta en marcha de un sistema que garantiza una equivalencia de los niveles de estudios entre las universidades y que permite una mayor movilidad en el interior de Europa.

En principio, dicha actividad está encuadrada por el R.D. 898/1985 en el que se establece que las obligaciones docentes de los profesores con dedicación a tiempo completo son de 8 horas lectivas y 6 de tutorías a la semana, salvo para los Titulares de Escuela Universitaria que serán de 12 horas lectivas y 6 de tutoría. Recientemente, el R.D. 14/2012 permite modificar a las universidades públicas dichas obligaciones ampliándolas o reduciéndolas, según la actividad investigadora acreditada por cada profesor.

Ahora bien, el trabajo de los profesores universitarios no se limita a un número de horas de docencia. En el decreto de 1985, se fija que los profesores universitarios con régimen de dedicación a tiempo completo han de incluir asimismo en su jornada laboral tareas de investigación, así como de atención a las necesidades de gestión y administración. De aquí que haya que examinar como lo llevan a cabo, si todos hacen lo mismo y si no es así, averiguar cuáles son los factores que explican que el trabajo de unos sea distinto al de otros. Conviene recordar que la actividad de las universidades no estriba en procesos muy estructurados jerárquicamente y caracterizados por un reparto formalizado de tareas interdependientes, como sucede en las empresas. La actividad de las universidades gravita en torno a profesionales a los que se encargan tareas múltiples y diversas, que pueden efectuar con cierta autonomía.

En relación con las preguntas formuladas, no hay respuestas en España. Con el fin de comenzar a afrontarlas, se ha efectuado una investigación exploratoria en la Universidad de Valencia que bien puede ser considerada prototípica de las universidades grandes y con tradición histórica. La información se basa en 15 entrevistas en profundidad (Ver anexo al final). La investigación se centra en 5 disciplinas científicas: economía, perteneciente a ciencias sociales y jurídicas; historia, a arte y humanidades; biología, a ciencias experimentales; medicina y farmacología a ciencias de la salud. De cada disciplina, se ha seleccionado un departamento. La finalidad de esta selección es poder disponer de información que permita examinar no solo los efectos disciplinares sino también los del departamento de manera comparada. Las entrevistas se han realizado, en la medida de lo posible, a profesores funcionarios y contratados de cada uno de los departamentos seleccionados. Aún así (y obviamente), la muestra no se puede considerar representativa del trabajo de los profesores universitarios.

La contestación a estas preguntas estructura el presente artículo. Con ello, se pretende establecer algunas tendencias en el contenido y organización de la actividad laboral del profesorado de una universidad pública que se pueden extender a otras universidades del mismo tipo y comprenderlas a la luz de algunas explicaciones sintetizadas en la sociología del trabajo universitario que se viene construyendo en las últimas décadas en algunos países europeos y que se exponen en el siguiente apartado. En este sentido, constituyen una oportunidad para comprobar la capacidad explicativa de algunos de sus planteamientos, en primer lugar, en las disciplinas científicas correspondientes a las observadas en esas síntesis; y en segundo lugar, en 2 disciplinas distintas, farmacología y medicina, de una gran rama de conocimiento no abordada, la de salud.

El estado de las cuestiones planteadas según algunas investigaciones europeas

El trabajo del profesorado universitario se desarrolla en los dominios de la docencia, la investigación y la gestión, esto es, en dominios de distinto carácter. Esto comporta que aunque existan colectivos de profesores que despliegan su actividad prioritariamente en un dominio, sin embargo, la mayoría la desarrollan en dos o incluso en los tres. Precisamente, este carácter diverso del trabajo del profesorado universitario constituye uno de los rasgos que lo hace singular.

En distintas investigaciones, se pone de manifiesto la diversificación de las tareas de los profesores universitarios en el ejercicio de la docencia, la investigación y las responsabilidades administrativas. También, se evidencia que una parte de estas tareas requiere cada vez más tiempo del profesorado universitario (Parker y Jary, 1995: 335; Bryson, 2004: 46; Musselin, 2008: 40; Alvarez, 2012: 49) aunque no en todos los países (Enders, 2000: 97) y sin que supongan el uso de sus cualificaciones más elevadas (Halsey, 1992: 129; Wilson, 1991: 259). Tras ello, se destaca el problema que constituye conciliarlas para los profesores universitarios. Entre otras razones, porque pueden efectuar las tareas unas independientemente de otras de modo que no las desarrollan ni de la misma manera ni en igual grado (Musselin, 2008: 42; Alvarez, 2012: 54) aun cuando se señala que hay pérdida de autonomía en el trabajo del profesorado británico (Parker y Jary, 1995: 334). Una conciliación de tareas cada vez más difícil de realizar a medida que se activan dispositivos externos de control, como las agencias o instancias de evaluación, que priman unas por encima de otras (Ferlie y otros, 1996: 182; Dearlove, 1997: 73; Alvarez, 2012: 77).

A la hora de explicar la estructuración del trabajo de los profesores universitarios, se apunta la existencia de factores de carácter estatutario, organizativo, e individuales. El estatuto del profesorado es uno de ellos. Es tanto más operativo cuánto menos estabilidad contractual proporciona: en estos casos, se observa una mayor especialización en las tareas de un dominio, las de la docencia, y una mayor supeditación a la jerarquía (Musselin, 2008: 45).

Un segundo factor remite a la cultura organizativa de cada departamento (el efecto departamento). Sus normas, valores y prácticas influyen en la estructuración de la actividad del profesorado universitario por la manera en que se distribuye la docencia, se cubren las responsabilidades administrativas y se articula la investigación (Becquet y Musselin 2004: 40; Alvarez, 2012: 60)

Junto a estos factores, se señalan otros de matriz individual. La concepción del papel del profesorado o determinadas circunstancias particulares en algunos momentos de la vida dan lugar a decisiones individuales que influyen en la distribución del trabajo del profesorado universitario (Becquet y Musselin, 2004: 35; Ogbonna y Harris, 2004: 1188). También, se traduce en que en un mismo departamento o cuerpo profesoral, el nivel de compromiso global puede variar de una persona a otra, así como la mayor o menor implicación en la docencia, la investigación y la administración.

Por último, entre unos factores y otros, se hace referencia a ajustes concretos en ciertos departamentos para satisfacer determinados objetivos de carrera de algunos profesores de modo que se articulan soluciones para apoyarles cuando quieren sortear una etapa (Musselin, 2008: 47-48).

Todo esto tiene lugar en un entorno económico e institucional del que la actividad del profesorado universitario puede depender, sobre todo, en los dominios de la investigación y la docencia. En lo que se refiere al de la investigación, la actividad puede estar afectada por los recursos disponibles, principalmente, económicos pero también, técnicos y humanos. En lo que se refiere al de la docencia, la actividad puede estar afectada por la evolución del número y tipo de estudiantes y por las tendencias de profesionalización y de organización de los estudios superiores. Estas dependencias de la actividad del profesorado con respecto al entorno cambia de una disciplina a otra y de un dominio a otro (Becquet y Musselin, 2004: 7).

Unas dependencias cuyo sentido y alcance se modifican en los últimos años con las políticas económicas, científicas, educativas, o laborales adoptadas por los gobiernos de ciertos estados pero también de determinadas universidades: congelación o reducción de fondos para infraestructuras, material, personal; aumento del número de estudiantes por grupo con la correspondiente intensificación del trabajo docente; alargamiento y precarización de las carreras profesionales, recortes salariales (Enders, 2000: 97; Bryson, 2004: 38; Castillo, 2011; Marugan y Cruces, 2013: 28-29).

En este contexto, se supone que el trabajo del profesorado universitario, en primer lugar, es una actividad múltiple y heterogénea que experimenta cambios en su contenido con orientaciones desiguales aunque muchos comportan una mayor carga de trabajo; en segundo lugar, que su estructuración, en ausencia de una estricta distribución horizontal y vertical, es un proceso influido, entre otros factores, por el estatuto del profesorado y la tradición organizativa del departamento; y en tercer lugar, que su ejercicio está limitado (y condicionado) por la reducción de recursos disponibles que traen consigo las políticas conservadoras de los últimos años y por las medidas activadas en distintas instancias tras la constitución del espacio de educación superior europeo.

El trabajo del profesorado de las universidades públicas españolas

En las entrevistas efectuadas, los profesores ponen de manifiesto que llevan a cabo tareas docentes e investigadoras dentro de un trabajo relacionado con el conocimiento. Hacen referencia a la importancia que tienen las primeras, incluso, algunos verbalizan que si se encontrarán (o se han encontrado) en la disyuntiva de unas u otras, las priorizarían (o han priorizado) en tanto que tareas substanciales de la actividad del profesorado universitario: «La docencia es nuestra obligación principal... a mí es lo que me lleva más tiempo» (CD Historia); «en un período de mi vida, problemas en mi entorno personal me exigieron tener que elegir a qué dedicar prio-

ritariamente mi tiempo de trabajo en la universidad y tuve claro que era la docencia» (TU Dirección Empresas). Una importancia que encuentra traducción en una serie de prácticas cotidianas puestas en marcha por los profesores para asegurar la docencia y, en algunos casos, para no dejarse arrastrar por la rutina.

Ahora bien, en sus discursos, los profesores entrevistados de bioquímica y de medicina traducen que si bien la docencia es un aspecto importante de su actividad, sin embargo, la investigación resulta más determinante en la organización de la misma: las fases de experimentación les han requerido, y en algún caso, todavía, requieren tiempo sin límite en el laboratorio lo que les ha llevado a concentrar las tareas de un tipo u otro en periodos de tiempo diferentes. Así, hay referencias a que algunos concentran la docencia en un cuatrimestre aunque «estén ahogados con las clases» para poder dedicarse plenamente a la investigación el resto del año. También, hay quienes la efectúan en unos días y realizan la investigación en otros para que no haya interferencias.

La investigación no es tan taxativa en historia, y sobre todo, entre los profesores entrevistados que han adquirido recientemente el estatus de permanente (o que todavía no lo han adquirido) que se ven obligados a cambiar frecuentemente de materias y por tanto, forzados a prepararlas, al menos, una parte, cada curso. En estos casos, los profesores abordan la investigación en aquellos periodos que les deja libre la preparación e impartición de clases con la correspondiente invasión de la vida personal por la vida laboral: «...todas las últimas estancias que he hecho (en archivo) han sido en agosto, en algún caso en Navidad y en Semana Santa, que era cuando encontraba tiempo... El ritmo de clases y demás, me lo impiden en otras fechas...» (CD Historia).

Unos requerimientos, por otro lado, en cuanto a la ordenación del tiempo de trabajo cada vez menores para los profesores de ciencias experimentales y de la salud a partir de la reciente organización y modernización de la investigación científica porque la realización de pruebas está cada vez más en manos de becarios que efectúan sus tesis: «la mayor parte del trabajo de manos, los experimentos los hacen los becarios con una dirección cercana obviamente pero lo relacionado con las manos lo hacen ellos» (CU Bioquímica). Un trabajo que no se limita al simple experimento ya que «les pido que elaboren los datos... para la tesis o para lo que sea... que me presenten un borrador». Más aún, según otra catedrática de farmacología, los becarios se encargan de una parte de la logística del laboratorio y lo que es más significativo, al igual que en los antiguos gremios, los veteranos enseñan a los novatos; una declaración que constata un ayudante doctor de biología vegetal. Precisamente, uno de los temores que suscitan los recortes económicos adoptados con motivo de la crisis es que no se están incorporando becarios con el correspondiente riesgo de interrupción del proceso informal de aprendizaje ya que no hay (o habrá) recambios para los que salen cuando se acaba el periodo de las becas.

Esta delegación de una buena parte de la experimentación a los becarios, así como de la organización del trabajo en los laboratorios, no implica tiempos muertos para los investigadores principales ya que la gestión de

los proyectos con objetivos cada vez más amplios y la satisfacción de las exigencias de los financiadores requieren asimismo mucha dedicación. La situación de los profesores colaboradores suele ser distinta: explotan los resultados de la experimentación o de las fuentes de información disponibles en relación con algunos objetivos de la investigación para un informe o un artículo si bien, en ocasiones, participan en la tramitación inicial del proyecto o en la organización de sus actividades.

Los profesores entrevistados no verbalizan, pues, una supeditación voluntaria de las tareas de un dominio a las de otro aunque el trabajo en el laboratorio es (y sobre todo, ha sido) un factor estructurador importante del tiempo de trabajo en ciencias experimentales y de la salud. Algunos ayudantes doctores lamentan que se ven forzados a relegar la investigación en una etapa en la que es muy importante para su carrera profesional debido al esfuerzo que supone la preparación de las materias:

Vas de culo. Cuando empiecen las clases, se me verá bastante poco el pelo (en el laboratorio). Pero espero que algún día el problema de las clases lo tenga superado. Tanto que me piden que ponga las presentaciones en el aula antes de las clases. ¡No! no, las puedo poner porque acabo de prepararme la clase un minuto antes de darla (AD Bioquímica).

Una relegación mayor en el caso de bastantes contratados doctores que han de impartir, además, más horas de clase como consecuencia de la aplicación del decreto/ley de abril de 2012 en la universidad de Valencia, y de lo que se queja también algún profesor funcionario entrevistado:

reconozco que no es fácil compatibilizar la docencia con la investigación... (El decreto) Me pilla en un momento en que me traslado a un centro de investigación para integrarme en un grupo con la «ayuda» de los 29 créditos y claro... dando tres asignaturas simultáneamente de teoría... tengo hasta para los fines de semana (TU Bioquímica).

Actualmente, una parte del profesorado, el que no tiene reconocido un sexenio de investigación en los últimos 6 años, ha aumentado su carga docente mientras que los que tienen 3 o más, el último reconocido en ese mismo periodo, la ha reducido.

Con respecto a la docencia, los profesores de dirección de empresa ponen de manifiesto que han de afrontar una mayor carga de trabajo en unos grados que tienen mucha demanda porque resulta más difícil desdolar los grupos de prácticas con las políticas de control del gasto adoptadas por la universidad.. Esto se traduce en mayor número de actividades prácticas en las que hay que ejercer la tutoría y supervisar individualmente.

De todas maneras, la docencia no se circunscribe a preparación de clases, impartición, prácticas o corrección de exámenes. Bastantes profesores entrevistados se refieren a que el actual desarrollo de la docencia les exige llevar adelante nuevos procedimientos docentes, como los seminarios, y atender periódicamente ciertos dispositivos, como la guía docente o el aula virtual que les requieren tiempo:

el aula virtual es una maravilla pero con una faena adicional tremenda, me paso cada día un buen rato subiendo, bajando... Luego, guías docentes, eso no tiene nombre... cada año cambian algo, no se repite un modelo dos años seguidos. (Es debido) al cambio permanente del sistema, pero claro el profesor está quemado, estamos saturados... (CU Bioquímica).

Asimismo, aluden a las tareas ímprobables que requieren las tutorías de trabajos fin de grado: especialmente, los de dirección de empresas y los de historia:

Cuando vienen los estudiantes les digo: me reconocen 0,5 créditos por la tutoría del trabajo fin de grado, 5 horas. Voy a poner un reloj de arena de 5 horas y cuando se acabe, he acabado. Son muchísimas más horas de las que la institución reconoce. No es que lo haga ni lo vaya hacer pero... (CU Historia).

Mucho esfuerzo, por otro lado, con poco reconocimiento por parte de la universidad que, en algún caso, alienta el desánimo: «...hasta aquí he llegado. He estado implicado en actividades de innovación educativa... me ha consumido un tiempo que no me ha llevado a ningún sitio, no se me ha reconocido» (TU Bioquímica). Una insuficiente valoración a la que también se refieren quienes gestionan grados y postgrados a pesar de que la cumplimentación y actualización anual de la documentación, la coordinación docente, la selección de los estudiantes, etc. requieren un gran esfuerzo:

El número de horas que me reconoce la universidad las gasto antes de comenzar el curso en octubre, las gasto en las 2 primeras semanas. Nada más en la preinscripción ya me he gastado todas las horas: entrevisto a las personas que quieren matricularse y con eso ya me he fumigado las horas que me reconoce la universidad (CU Historia).

Tampoco, la investigación se reduce a la consulta y examen de fuentes de diverso tipo en archivos o centros de documentación, o a experimentos; ni a la redacción de publicaciones o informes. Parte de los profesores entrevistados invoca que ha de estar pendiente de la financiación y gestión de los proyectos. Y que esto les supone prestar atención a las convocatorias públicas, las solicitudes de las empresas, la redacción y supervisión de los proyectos, la asistencia a las reuniones periódicas de control de los financiadores, mantenimiento de los equipamientos, administración de los presupuestos, coordinación con otros investigadores (o grupos), transferencia de resultados mediante reuniones científicas. Estas tareas, muchas de las cuales son recientes, exigen a los responsables de las mismas mucho tiempo.

En el caso de una parte de los profesores universitarios, a las tareas docentes e investigadoras hay que añadir las relacionadas con la contribución, en mayor o menor grado, a la gestión del departamento, facultad o universidad que se articula en torno a órganos deliberativos o a comisiones de contratación del profesorado, de coordinación diversa en el dominio de la docencia o de la investigación... La tradición de participación de

los profesores en el gobierno de la universidad (y de sus centros) todavía cuenta con cierto arraigo aunque tiende a reducirse: «cada vez se impone más lo de) haber quien se deja pillar» (CU Bioquímica).

El actual trabajo del profesorado universitario está constituido por múltiples y diversas tareas relacionadas con la obtención y transmisión de conocimientos. Una parte de ellas no son nuevas aunque han experimentado cambios: en unos pocos casos, suponen un aligeramiento de la carga de trabajo; en otros, una intensificación. Otra parte de las tareas son inéditas, bastantes de carácter administrativo, poco reconocidas por la universidad y que requieren tiempo. Bastantes las han de realizar todos los profesores, el resto, según las responsabilidades ejercidas. La mayoría de los profesores entrevistados las compaginan aunque afirman que no todos lo hacen en igual medida. A partir de aquí, ¿cuáles son los mecanismos que vertebran el trabajo de los profesores universitarios? ¿qué relación guarda con el entorno?

La estructuración del trabajo del profesorado de las universidades públicas

La distribución de las tareas docentes, investigadoras y administrativas, entre profesores con distinto estatuto, categoría y antigüedad, permite examinar su estructuración. Ahora bien, dada la evolución de la educación superior y de la investigación en España, conviene incluir también el personal en formación pre y post doctoral que puede estar participando en la realización de esas tareas para tener una visión más completa de su vertebración. Este examen se efectúa en el entorno del departamento del que forman parte los profesores entrevistados lo que permite observar, además, su efecto.

En el departamento de historia contemporánea, existen algunos grupos de investigación. Están compuestos por 3 o 4 profesores, funcionarios y contratados, y dirigidos por un catedrático. Se constituyen a partir de personas afines en torno a un objeto de estudio sin que el departamento intervenga en su configuración. Cada una examina un aspecto concreto que frecuentemente ya ha abordado. De sus hallazgos, suele ofrecer detalles en jornadas y un texto frecuentemente recogido en una publicación que coordina el investigador principal. En estos momentos así como en los que el investigador principal tiene que cumplimentar informes sobre la marcha del proyecto, es cuando tiene lugar el diálogo y la revisión formal de lo que se está haciendo.

A los proyectos, se suelen sumar 1 o 2 becarios que están haciendo la tesis. En principio, su tarea es la misma que la de cualquier profesor en el grupo aunque menor dado que está haciendo la tesis y no avanza resultados definitivos. Están en el grupo, sobre todo, para formarse, para discutir sobre el objeto de estudio: «puede ser que contribuyan de alguna manera en un momento determinado pero la contribución es menor porque la finalidad es la formación de la persona, no que produzca una obra magna» (CU Historia). No hay diferencias en las tareas de investigación que efectúan

los profesores del grupo; tampoco, hay diferencias substantivas entre las de estos y los becarios. Además, el papeleo que comporta la tramitación de los proyectos propicia la colaboración de algún profesor del grupo con el investigador responsable lo que atenúa la estructura jerárquica del grupo.

La carga docente de los grados se la distribuyen 12 catedráticos, 12 titulares y 8 contratados, entre ellos, 5 profesores asociados, según categoría y antigüedad, en doble tanda por acuerdo del departamento: en la primera, el profesorado permanente (o en vías de permanencia) elige la mitad de la docencia que le corresponde y en la segunda, la otra mitad porque «si se eligiera toda la docencia de una vez, los de arriba segmentarían todo mucho, reducirían... las posibilidades del resto». Aún así, los que tienen una categoría inferior y menos antigüedad, se ven obligados a coger más forzadamente docencia no deseada con todo lo que comporta. En el caso de los trabajos fin de grado, se distribuyen a partir de un mínimo de dos por profesor que debe realizar previamente una serie de propuestas temáticas. Los estudiantes eligen el tutor (y el trabajo) según un orden.

En postgrado, las materias del master que organiza el departamento junto a 8 departamentos de otras universidades, así como los trabajos fin de master se distribuyen entre la mayoría de los profesores según su ámbito específico de conocimiento. Un modo de reparto que se utiliza también en la dirección de tesis si bien son los estudiantes que tienen claro el tema, quienes eligen a sus tutores/directores.

En cuanto a las responsabilidades administrativas y académicas del departamento, el criterio informal que funciona es que las desempeñe quien quiera. Entre otras razones, porque la propia institución no las reconoce suficientemente no tanto en términos económicos sino de tiempo de trabajo. Actualmente, la dirección del departamento es ejercida por un catedrático aunque ha sido desempeñada también por profesores titulares.

No se ejercen, pues, tareas por categorías en ninguno de los tres dominios, no hay división horizontal del trabajo. Si que se aprecia el peso de la jerarquía en el dominio de la docencia, concretamente, en su elección aunque la fórmula adoptada por el departamento la amortigua. También, en el de la investigación que se acepta en su dimensión formal por operatividad para conseguir la financiación de los proyectos si bien luego queda diluida en la práctica cotidiana, entre otras razones, porque se ejerce de manera autónoma y solitaria.

En el departamento de dirección de empresas, muy grande, 8 catedráticos, 38 titulares y 32 contratados de distinto tipo, se constituyen frecuentemente grupos para atender solicitudes de entidades que quieren diagnósticos y asesoramiento sobre aspectos de su actividad o para proponer un proyecto de investigación a alguna institución pública. Se constituyen alrededor de profesores funcionarios pero, en ocasiones, de contratados. En los casos de los profesores entrevistados, con una concepción instrumental —¡Que sirva para algo! ¡Que los resultados lleguen a las personas y a las empresas! (TU Dirección Empresas); «¡Qué estén al servicio del territorio!» (AD Dirección Empresas)— aunque denuncian al mismo tiempo la existencia de «una investigación oportunista en otros grupos». La práctica investigadora es más bien aislada.

El número de profesores que forman parte de los grupos es variable: desde 2 a 8 si bien, a medida que pasa el tiempo, el grupo se reduce a 3 porque algunos de sus miembros lo abandonan o porque se sienten marginados:

se genera una idea que es capaz de juntar a bastantes investigadores en un proyecto, pero luego cuando va rodando hay gente que de manera voluntaria se desengancha...

[pero asimismo sucede que] la gente que tiene que dar cancha para que todos colaboremos, entra en esta actitud de remitirse a la gente más cercana, o centrarse en aspectos en los que prácticamente es muy difícil que una parte pueda contribuir (TU Dirección Empresas).

Las razones las encuentran no solo en las actitudes individuales sino también en el desarrollo de la propia disciplina:

en ausencia de una metodología bien definida (en la disciplina) que deja margen a la iniciativa individual...

A diferencia de otros entornos de investigación donde los laboratorios establecen algo más ordenado, donde la división de trabajo es más clara, aquí, es más intangible... Por otro lado, los objetivos son más individuales y cada uno va más a la suya... Si tienes una publicación que la pueden firmar 10 (caso de ciencias experimentales), no es lo mismo que una publicación que solo la firman 3; esto favorece que los grupos se reduzcan (TU Dirección Empresas).

Todos los profesores imparten las materias troncales u optativas en los grados; pueden ser coordinadores; y tutelan trabajos fin de grado. En principio, eligen docencia según estatuto, categoría y antigüedad, sin que existan criterios sobre lo que el profesorado de cada rango ha de atender, por tanto, conforme a sus preferencias individuales que no siempre están guiadas únicamente por razones académicas: en algunos casos, pueden primar otras razones más domésticas o de simple comodidad. Una de las consecuencias que tiene lo anterior es que los profesores asociados que se encuentran en la base de la pirámide estatutaria, eligen entre las materias que quedan tras la elección de los que tienen reconocida una categoría superior y más antigüedad y se ven obligados a cambiar más de materias de un curso a otro independientemente de su experiencia profesional y de sus posibilidades horarias, así como, hacerse cargo de las que se imparten en facultades alejadas del departamento.

Tras la aprobación de los nuevos planes de estudio, existe un acuerdo departamental por el que los profesores que ponen en marcha materias en el grado tienen garantizada su impartición durante 3 años. En esta línea de intervención departamental, existen asimismo acuerdos recientes para que todo el profesorado universitario se haga cargo de la tutoría de un número mínimo de trabajos de fin de grado que son numerosos.

En postgrado, los profesores del departamento imparten docencia, según su especialidad curricular, tras recibir el visto bueno de la comisión interdepartamental que coordina cada master. Así, catedráticos, titulares y

contratados enseñan en postgrado. Dado el número de masters en los que participa el departamento, buena parte del profesorado, sin diferenciación de rangos, está implicado en los mismos. Igual sucede con la tutoría de los trabajos fin de master cuya organización y asignación es efectuado por la comisión coordinadora.

Las tutorías de las tesis son ejercidas por profesores que tienen experiencia investigadora, básicamente acreditada mediante sexenios de investigación. Constituye una reorientación de la práctica que se introduce con la eclosión del departamento a principios de los noventa y que permanece hasta que el programa de doctorado del departamento obtiene la mención de calidad por la ANECA. Una reorientación que no es compartida por los profesores que no poseen sexenios: «(entre otras razones), porque la atención al estudiante se concentra en unos profesores y se merma...; ...un fenómeno que se había conseguido superar en el periodo inmediatamente anterior consiguiendo llevar vivas una o dos al año y dedicarle el tiempo que verdaderamente requiere» (TU Dirección Empresas).

La distribución de la docencia traduce el escalafón del profesorado del departamento en la organización del trabajo en este dominio aunque la elevada carga docente propicia que todos los profesores accedan a materias troncales y optativas y amortigua los criterios jerárquicos de elección; también, a las coordinaciones de materias. De todas maneras, hay que señalar que a medida que se desciende en la jerarquía, el acceso es más limitado, sobre todo, en el caso de los profesores asociados. Donde se aprecia una diferenciación clara es en la dirección de tesis si bien no es la categoría la que determina tal posibilidad sino la disposición de sexenios.

La dirección del departamento es ejercida actualmente por un profesor titular después de haber sido ejercida en otros dos periodos por otros tantos profesores titulares. Inicialmente, el departamento fue dirigido por 3 catedráticos. A pesar de esta tendencia reciente, se apunta que subyace un criterio de que si se presenta un catedrático hay que dejarle que dirija el departamento.

En los departamentos de biología vegetal y de bioquímica, existen pequeños grupos de investigación, constituidos por 2 o 3 profesores y por 2 becarios (o 3) que están efectuando su tesis doctoral. Tienen un largo recorrido y desarrollan líneas diferentes, incluso, dentro del mismo departamento. Están liderados por catedráticos que son los que redactan los proyectos de investigación y los que los gestionan aunque los profesores titulares están abriéndose camino en la dirección de proyectos. Los becarios son los que llevan a cabo la mayor parte del trabajo experimental. Este hecho explica que los artículos que recogen los hallazgos encontrados sean firmados en primer lugar por los becarios. El resto de profesores opina y colabora en las distintas fases del proyecto, especialmente, en la de interpretación de resultados. Existe, pues, división del trabajo en el dominio de la investigación y se establece no tanto entre profesores sino entre estos y los becarios.

La docencia del grado se elige en el departamento de biología vegetal, compuesto por 8 catedráticos, 9 titulares y 2 contratados, según estatuto, categoría y antigüedad. Con la implantación de los grados, se asegura al

profesor que se hace cargo de una materia su impartición durante unos años a partir de un acuerdo del consejo de departamento. La tutoría de los trabajos de fin de grado es ejercida por una parte de los profesores que ofrecen temas de investigación.

No sucede igual, en el departamento de bioquímica y biología molecular, un departamento grande, que tiene profesorado no solo en la facultad de biología, sino asimismo en las de farmacia y medicina: 16 catedráticos, 28 titulares y 10 contratados imparten materias troncales y optativas, teoría y práctica. La tradición del consenso y la figura del coordinador docente de facultad son los hechos que explican la distribución de la docencia:

Nunca se ha planteado, nunca, el ir a una elección por cargo y antigüedad, y si alguna vez ha salido se ha cortado por la sano...

es una cuestión de departamento... lo hacemos por... consenso docente y eso implica que los coordinadores hacen una tarea titánica, de ir de despacho en despacho, de reunirse continuamente... para encajar el POD perfectamente...

No somos unos obsesos de esos que todos tenemos que tener el mismo número de créditos: unos años uno tiene más, otros tiene menos, un año tiene más teoría y otro más prácticas. No pasa nada, consenso docente (CU Bioquímica).

La carga docente que comporta la tutoría de los trabajos de fin de grado se distribuye entre el conjunto de profesores permanentes del departamento que han de ofrecer temas de investigación, más de los que les corresponden, para que elijan los estudiantes. Así, algunos profesores pueden ejercer más tutorías un curso. En este caso, se ha previsto un «acumulador» de tutorías para el curso siguiente: los que han efectuado más, ofrecerán menos temas y al contrario. Esta organización del trabajo docente en el grado se articula en torno a la entente de las personas, característica del departamento.

En postgrado, las materias de los masters en los que participan ambos departamentos de biología son impartidas por un número reducido de profesores aunque de todas las categorías, incluso, de aquellos en los que están más implicados. Según una profesora entrevistada, debido a las insatisfacciones personales que les produce su desarrollo actual (y las que perciben en los estudiantes) considerando que se debe reorientar para cubrir las expectativas generadas: una cuestión que la universidad debe resolver en el futuro. La dirección es ejercida por catedráticos y titulares.

La realización de la mayoría de las tesis doctorales está vinculada a la disposición de una beca o de un contrato laboral porque requieren dedicación plena y seguro de prevención de riesgos. Lo que solo es posible articular a partir de proyectos de investigación financiados. Así, la dirección de tesis recae, sobre todo, en las personas integradas en grupos de investigación con proyectos.

Las direcciones de los dos departamentos se suelen cubrir por la persona que se presenta voluntariamente o por la persona que es convencida por una buena parte del resto de profesores. Hasta la aprobación de los estatutos de la universidad solían ser ocupadas por catedráticos. Desde

entonces, predominan los titulares que tienen «talante negociador, son constructivos».

En el departamento de farmacología, los grupos de investigación son pequeños, cada uno de ellos con su línea aunque comparten el laboratorio. Están constituidos por 2 o 3 profesores y 2 becarios. En algunos proyectos, pueden colaborar farmacéuticos o médicos de hospitales que proporcionan datos clínicos de pacientes. La investigadora principal redacta el proyecto, fijando objetivos y metodología experimental, inicia al becario en la experimentación (o lo pone en contacto con quien le puede enseñar las técnicas) y facilita o intercambia resultados con otros profesores del mismo proyecto o de otros desgajados para que los interpreten y discutan. Los becarios, una vez que han aprendido las técnicas, las aplican y los resultados obtenidos los analizan junto a la investigadora principal en el marco del proyecto.

El profesorado, 17 catedráticos y 10 titulares, imparte docencia en las titulaciones de las facultades de farmacia y de medicina. En la sección de farmacia, el criterio que rige la distribución es la negociación y el consenso —nos ponemos de acuerdo, no hay una elección en función de la categoría y la antigüedad» (CU Farmacología1). Todos imparten la parte teórica y práctica de las materias y dirigen trabajos fin de grado. Hay tendencia a repetir las materias cada curso aunque hay profesores que prefieren cambiar para evitar la rutina. La dirección de las tesis de carácter experimental ha estado relacionada con las personas que dirigen o participan en proyectos de investigación. La de las tesis de carácter asistencial (explotación de datos clínicos) es más abierta.

La dirección del departamento es ejercida alternativamente por un profesor de cada sección. Cuando le toca a la de farmacia, el criterio que se sigue es el del profesor más antiguo.

Existe, pues, división del trabajo en el dominio de la investigación entre profesores y becarios y relativa, en el de la docencia, en la asignación de las tesis, ya que funciona una tradición (el efecto departamento) que limita en la sección de farmacia el factor del estatuto.

En el departamento de medicina, hay también pequeños grupos de investigación constituidos en torno a un profesor funcionario, frecuentemente un catedrático, que no solo redacta el proyecto y está encima de las distintas fases del proyecto —está un poco en todo... realiza un poco todas las funciones» (CU Medicina)—, sino que también ejerce como docente y como médico en el hospital clínico lo que constituye un hecho que singulariza su actividad: «hay una gran diferencia entre medicina y ciencias porque en ciencias están todo el día en el laboratorio y es su labor principal... pero nosotros estamos en el hospital, vemos a los pacientes». Además del investigador principal, forman parte algún médico del hospital que registra y confecciona las historias clínicas, algún otro que puntualmente aporta los sueros, y desde hace quince años, un becario que realiza el trabajo de laboratorio. En ocasiones, se incorpora algún profesor de la propia universidad o de otra, para examinar los resultados de algún aspecto de la investigación del que es especialista. Existe, pues, división del trabajo en el dominio de la investigación en el grupo que por, otra parte, se configura

coyunturalmente mientras dura el proyecto: «no es un verdadero grupo» (CU Medicina).

La docencia se distribuye entre 12 catedráticos, 29 Titulares, 1 contratado doctor y 25 asociados agrupados en 4 unidades docentes. Las materias de carácter general las puede dar cualquier profesor mientras que las específicas las imparten los profesores de la especialidad correspondiente. Esto supone que si hay más profesores de alguna especialidad les pueden tocar algunas horas totales menos en el reparto que a los de las especialidades en los que hay menos profesores. Ahora bien, se asume que cada uno imparte la materia de su especialidad: «(en el departamento de medicina) es normal que uno tenga más carga que otro. Aquí, es normal que cada uno dé su especialidad a que se haga un reparto homogéneo de carga docente» (CU Medicina). Así, la especialidad del profesor es un factor importante en la distribución de la actividad docente del departamento.

En la estructuración del trabajo de los departamentos examinados, se observa que la influencia de los factores considerados varía de la investigación a la docencia. El estatuto del profesorado influye relativamente en la configuración y funcionamiento de los grupos de investigación observados: suelen ser catedráticos los que los articulan en torno a proyectos de investigación que diseñan y de cuyos resultados son responsables ante las entidades financiadoras. El resto de profesores participantes disponen de cierta autonomía en la realización del trabajo hermenéutico que, en los grupos de ciencias experimentales y de la salud, suele ser el único que efectúan dado que las tareas relacionadas con la experimentación las realizan los becarios. En estos casos, si que se observa una división horizontal del trabajo pero no tanto entre profesores sino entre estos y los becarios. El estatuto deja sentir el peso del orden jerárquico en la distribución de la docencia si bien amortiguado por normas y prácticas departamentales que lo pueden aligerar, incluso mucho, como en los departamentos de bioquímica y farmacología. En este sentido, el efecto departamental se aprecia claramente en el dominio de la docencia pero no en el de la investigación. En relación con el primer dominio, se observa asimismo división horizontal en la dirección de tesis, sobre todo en los departamentos de ciencias experimentales y de salud, si bien la misma no guarda relación con el estatuto del profesorado sino con su experiencia investigadora acreditada y con su capacidad de participar y dirigir proyectos que integren a los doctorandos como becarios.

Entorno y actividad laboral investigadora del profesorado universitario

Las relaciones de la actividad investigadora de los profesores universitarios con el entorno se examinan a través de la disposición de tres tipos de recursos: los económicos para su financiación; los técnicos para su realización; y los de personal para su ejecución.

En las entrevistas efectuadas, los historiadores evidencian que asumen personalmente una parte de los gastos originados por desplazamientos para consultar documentos en archivos y bibliotecas o su reproducción.

Antes más que ahora, ya que por un lado, la paulatina informatización de la documentación facilita el acceso inmediato y barato a la misma, y por otro, los profesores integrados en grupos con proyectos aprobados pueden disponer de algunos recursos para su financiación. Por tanto, los historiadores se autofinancian y sobre todo, se han autofinanciado.

Una de las razones la encuentran en las fuentes de financiación. Las convocatorias específicas de ayuda a la investigación histórica son escasas. Los organismos privados, ya sean empresas o fundaciones, apenas la financian. Los organismos públicos lo hacen pero en el marco de convocatorias generales que se han ralentizado en los últimos tiempos con las políticas de ajuste económico.

El predominio de la autofinanciación en las tareas de investigación permite a los historiadores tener un elevado grado de autonomía en la elección de las temáticas y en su ejecución. Ahora bien, tiene el problema obvio de que los gastos se sufragan con sus salarios lo que a su vez tiene efectos colaterales en su actividad laboral: en la delimitación de los objetivos condicionada por el acceso a la documentación histórica o en la planificación de sus desplazamientos.

La actividad investigadora en el ámbito histórico es realizada solitariamente, por tanto, no requiere personal, lo que la diferencia de su ejercicio en otros ámbitos de conocimiento. Así, el desarrollo de proyectos no está sujeto a la presencia de equipos entre cuyos miembros se reparten las tareas de investigación.

En cuanto a los recursos técnicos que el entorno ha de proporcionar a los historiadores, los principales son los archivos y las bibliotecas en los que se localizan sus fuentes documentales. La lejanía y los horarios limitados constituyen problemas que dificultan el acceso a las mismas. Esto obliga a los historiadores a ser eficientes en el momento que consultan los documentos acumulando bastante más información de la que requieren para atender los objetivos inmediatos.

Los profesores de dirección de empresas suelen ser requeridos por empresas (privadas, públicas), asociaciones empresariales, consorcios territoriales, consultorías, para que efectúen informes con diagnósticos y propuestas sobre ciertos problemas que preocupan a sus mandatarios. Les suelen solicitar más informes que a los profesores de otras disciplinas. Así, pueden investigar más fácilmente y disponer de financiación para hacerlo aunque con la crisis se ha reducido el número de informes solicitados.

Junto a estos diagnósticos recabados, los profesores presentan proyectos de investigación en convocatorias públicas generales de distinto ámbito (autonómico, nacional) con el fin de conseguir financiación lo que no resulta fácil para llevar adelante investigaciones en las que ellos han delimitado sus objetivos.

En los casos de diagnósticos solicitados, la relación con los mandatarios tiene consecuencias sobre la propia actividad investigadora ya que determinan sus objetivos; y supone satisfacer las expectativas de quienes financian y encargan. Aún así, reconocen el interés de trabajar en aspectos concretos de gestión y poder contribuir a resolver problemas que se pueden presentar.

Este tipo de colaboración facilita el acceso no solo a recursos financieros, sino también a otro tipo de recursos: información de las empresas, los contactos con las personas a entrevistar ya sean directivos, mandos, asalariados, expertos... Por último, la actividad investigadora no es dependiente de la participación de otras personas que no sean los propios profesores que son quienes la llevan a cabo solitariamente dentro de pequeños grupos.

Los profesores de dirección de empresas se ven favorecidos por un entorno interesado por sus capacidades de análisis. Ahora bien, en el caso de que sean requeridos, deben afrontar diferentes presiones inherentes a su dependencia del entorno, deben satisfacer las demandas de quienes efectúan el encargo.

En biología, los profesores entrevistados hacen referencia a la importancia que tiene la financiación para la investigación, al menos de la experimental. Afirman que han presentado proyectos desde hace años a instancias estatales —estás en un departamento... tienes una serie de temas a partir de la tesis y te tienes que plantear el dinero, la financiación» (CU Biología Vegetal)—, incluso, europeas, aunque con peor suerte —a nivel europeo, he hecho un esfuerzo muy grande... un faenón tremendo y lo tumbaron por razones económicas. Buena valoración, pero no llega el dinero...» (CU Bioquímica). A este respecto, hay profesores que dedican una parte de su tiempo a la redacción de proyectos intentando dar continuidad a sus líneas de investigación y encajarlas con los criterios de evaluación de las convocatorias. Una continuidad amenazada, en los últimos tiempos, con el retraso de las convocatorias públicas.

Aunque la administración pública ha sido (y es) la principal fuente de financiación de la investigación de los profesores de biología, sin embargo, desde hace tiempo buscan también, al menos, algunos de los que hacen investigación aplicada, la financiación de la empresa privada:

Desde hace 17 años he intentado ponerme las pilas. En los primeros tiempos, me dejé la piel porque no sabía cómo hacerlo y no sabía porque no conseguía entender lo que las empresas querían ni yo transmitirles lo interesante de lo que yo hacía (CU Bioquímica).

Los contratos cuando los firman pueden ser substanciosos en términos económicos y satisfactorios a nivel personal pero con un tipo de exigencia y, sobre todo, control de resultados al que no están acostumbrados:

...que un consorcio de empresas a nivel nacional... decida contactar conmigo es importante pero al mismo tiempo que satisfacción personal es un agobio distinto. Nada que ver con lo que había hecho hasta entonces. He tenido... una financiación importante que me ha permitido tener contratado un post doc con el mejor sueldo que la universidad puede pagar... durante cuatro años pero con una exigencia fuera de lo que estamos acostumbrados: control de resultados con un seguimiento trimestral. Además, hay que conseguir una serie de cosas que cuando tardas un poco más de un día en mandar el informe, te llaman de la empresa para preguntarte cómo va (CU Bioquímica).

Tampoco, están habituados los profesores universitarios a preservar sus conocimientos, ni a la confidencialidad:

...tienes un conocimiento previo que es propiedad tuya. Me dijeron (en la Oficina de Transferencia Tecnológica) que tenía que redactar una lista de conocimientos que el grupo tenía antes de empezar a trabajar con la empresa y que la empresa los tenía que reconocer... para que luego no nos los reclamaran como propiedad intelectual. Esto genera desasosiego.

...(el contrato supone) confidencialidad que llega al extremo que las personas de mi grupo... y yo no debemos hablar de eso en el grupo: yo puedo contar que el experimento no me sale pero no puedo contar que experimento estoy haciendo. Esto es duro porque los científicos no estamos acostumbrados y es muy difícil de respetar porque la tendencia natural en mi grupo es que nos podamos contar lo que no nos sale (CU Bioquímica).

Este modo de trabajo puede implicar, incluso, la prohibición temporal de publicar los resultados:

...yo no me puedo quejar porque... me garantizan que cuando la empresa haya sacado la explotación que le tiene que sacar a lo que sea, entonces nos dejarán publicar... porque son empresarios con formación científica pero claro, limita mucho porque no puedes hablar. Esto a los científicos nos limita (CU Bioquímica)

En este tipo de investigaciones encargadas por la empresa privada, se imponen las temáticas. Pero asimismo, en no pocas ocasiones, las convocatorias de los organismos públicos priorizan ciertas temáticas de investigación. Más aun, la investigación aplicada suele ser más primada que la investigación básica. En estos casos, una parte del profesorado promotor alude a que reformula sus objetivos para adaptarlos a las bases de esas convocatorias lo que afecta al diseño de nuevos proyectos de investigación. También, aluden a que el control del plan, especialmente, en asuntos económicos, es riguroso. Esto hace que todo haya de estar previsto lo que encorseta demasiado la investigación en algunos momentos.

Los profesores de biología dependen, pues, de la consecución de ayudas para investigar; esto es, son, sobre todo, solicitantes de ayudas para sus investigaciones. Ahora bien, una vez reconocidos académicamente, pueden ser solicitados por algunas empresas. Una obtención de ayudas necesarias para poseer recursos técnicos:

En los primeros proyectos compré... aparatos que nos hacían falta. Si no los tuviera no podría hacer nada. Ahora, como las convocatorias están recortadas de financiación, compro el inventariable estrictamente necesario porque el laboratorio está equipado. De hecho, tengo algún problema con algún aparato que muere (CU Bioquímica)

Asimismo, son dependientes de personas que les ayuden en la realización de sus investigaciones, sobre todo, doctorandos que pueden acceder

a una beca de formación del personal investigador si el proyecto es aprobado. También, aunque más puntualmente, de personal técnico cuando pueden dedicar una parte del dinero del proyecto a contratarlo. Los becarios son, pues, una buena parte de los recursos humanos que se encargan de los experimentos necesarios para la ejecución de los programas: «La gente plantea un proyecto en el que la parte experimental está pensada para que la realicen los becarios que son los que hacen el trabajo diario» (CU Biología Vegetal). Unos becarios que realizan al mismo tiempo sus tesis doctorales lo que duplica la preocupación por la financiación de los proyectos: «...me preocupa la continuidad de los proyectos porque hay becarios cuyas tesis dependen de que me den proyectos de modo que ya no es el contrato sino que sus tesis salgan» (CU Bioquímica).

En este entorno, el reclutamiento de estudiantes que quieren efectuar una tesis deviene una preocupación para determinados profesores que les lleva a desarrollar estrategias para captar potenciales candidatos. Los últimos cursos de la licenciatura (y ahora, del grado) y sobre todo, del postgrado constituyen oportunidades para sensibilizar a los estudiantes de sus posibilidades de realizar una tesis. En principio, los responsables de los proyectos en biología no tienen problemas para enrolar los recursos humanos que les son necesarios, según un ayudante doctor.

Por tanto, los biólogos son muy dependientes del entorno en lo que se refiere a recursos económicos, técnicos y de personal. También, lo son las profesoras entrevistadas de farmacología y de medicina, sobre todo, de recursos económicos ya que de recursos técnicos consideran que están provistas: «en la universidad, medios tenemos ahora muchos. Falta espíritu crítico, tradición de investigación, más que tecnología». En sus entrevistas, las de farmacología apuntan, además, que el retraso de las convocatorias públicas de las que siempre habían obtenido financiación y los recortes, les fuerzan a aceptar solicitudes de las empresas privadas. Con los fondos obtenidos, pueden no solo llevar adelante el encargo sino también continuar investigando. En el caso de las de medicina, aunque la situación no es tan asfixiante al disponer de fondos de la fundación general del hospital clínico, sin embargo, también solicitan financiación a una empresa privada con la que pagar planes que consideran le pudieran interesar: «...tenemos proyectos que nos gusta llevar a cabo y como no tenemos financiación oficial pues buscamos la industria que los financia» (CU Medicina).

Los proyectos son diseñados minuciosamente por las investigadoras con cronogramas detallados. Son investigaciones aplicadas; en este sentido, destacan que son más sencillas conceptualmente. También, destaca la catedrática de medicina que la redacción y tramitación de los proyectos puede resultar en ocasiones más ágil porque cuenta con cierto beneplácito previo de la empresa. En la ejecución de los proyectos privados pero también públicos, los becarios son imprescindibles dado que los laboratorios no disponen de personal post doc. La imposibilidad de contratar becarios si no hay convocatorias públicas condiciona el desarrollo de la investigación experimental.

Así, se evidencia que existen interdependencias entre la actividad investigadora de los profesores universitarios y el entorno, así como que su organización se puede ver afectada por las políticas de ajuste económico,

sobre todo, en las disciplinas que más dependen del entorno. Además, que varían de unas disciplinas a otras. En historia, los profesores son los más autónomos aunque el anverso de esta situación haya sido asumir parte de los costes de la investigación hasta hace poco tiempo. En dirección de empresas, son los más «solicitados» de los entrevistados sin que esto suponga que no demanden ayudas. La otra cara de estos requerimientos es si en todos los casos, puede ser considerada investigación. En biología, pero también en farmacia y medicina, los profesores son los que más solicitan ayudas para la investigación ya que su práctica experimental depende directamente de ellas.

Entorno y actividad laboral docente del profesorado universitario

En lo que se refiere a la docencia, la relación de los profesores universitarios con el entorno se observa a través del número de estudiantes por disciplina y de su interés pero también a través de la oferta académica y de su organización.

En historia, se mantiene el número de estudiantes sin que los profesores entrevistados aprecien que los estudiantes actuales sean mejores ni peores que los de antes, ni que tengan más interés ni menos: «creo que ha habido buenos antes y ahora... Hay estudiantes interesados ahora como siempre» (CU Historia). En este sentido, algún profesor lamenta que hay estudiantes de postgrado que no se embarcan en la realización de tesis doctorales porque la carrera universitaria no les ofrece actualmente perspectiva. También, deploran las reformas de los planes de estudio que provocan desplazamientos de una parte del profesorado de unas materias a otras con la correspondiente dilapidación de esfuerzo efectuado en prepararlas.

En dirección de empresas, los profesores han de asumir una fuerte demanda de docencia. En primer lugar, de un grado, administración y dirección de empresas, cuya finalidad formativa se corresponde claramente con el objeto docente e investigador del departamento. El número de estudiantes que elige este grado en primera opción es muy elevado, incluso, superior al de economía. Ahora bien, la demanda procede también de otras muchas titulaciones de la rama de ciencias sociales, experimentales, de la salud o de ingenierías en cuyos planes de estudio se considera importante la formación de los estudiantes en aspectos relacionados con gestión de empresas. Asimismo, los profesores se han de hacer cargo de una fuerte demanda en postgrado: participan en 19 masters universitarios, 10 relacionados con la creación y dirección de empresas.

La existencia de esta demanda, vehiculada por la propia universidad ofreciendo numerosos grupos, encuentra una razón en el carácter de las formaciones propuestas que parecen responder a las expectativas de los estudiantes. Asimismo, en un elevado grado de inserción de los estudiantes de modo que las titulaciones genuinas son elegidas en primera opción. Una oferta formativa, por otro lado, de grupos en castellano, valenciano e inglés que introduce, además, el factor del idioma en la elección de la

docencia del profesorado. Así, no solo resultan determinantes la categoría y la antigüedad en tanto que no todos los profesores tienen las mismas competencias idiomáticas. La cobertura de esta oferta formativa ha permitido que el profesorado universitario se incrementara.

En biología, la licenciatura ha sido históricamente muy demandada por un estudiantado con un perfil muy vocacional: más del 80 por 100 la han elegido en primera opción a sabiendas que tienen menos salidas profesionales que en otras titulaciones. Con los grados, se mantiene la demanda y se amplía con las nuevas titulaciones en marcha, bioquímica y biotecnología con listas de espera de varios cientos de estudiantes. El interés de los estudiantes se refleja, en muchos cursos y grados, en el aula —«suelo conectar con ellos... lo que estimula a preparar temas nuevos, a poner al día otros para satisfacer sus ganas de aprender»—, aunque, en otros, sucede lo contrario —«gente que no tiene interés y que no conecta... acabas con ganas de perderlos de vista aunque es una cosa que no me pasa habitualmente» (TU Bioquímica)—. Se evidencia la influencia del estudiantado en la actividad laboral docente del profesorado aunque no verbaliza la carga mayor que comporta. Un interés de los estudiantes que se refleja más allá de su implicación en el aula:

...acabas la clase y no te dejan irte, te machacan esa tarde con mensajes de correo electrónico para que les mandes más, te piden tutorías para que les aclares... Esto no tiene color, no he encontrado estudiantes de otros grados que estuvieran tan motivados (CU Bioquímica).

En postgrado, se mantiene el número de matriculados en los masters. Esto supone que los departamentos implicados tienen una cierta garantía de que la formación de futuros investigadores continúa.

Situaciones similares aunque más matizadas describen profesoras de farmacología y medicina. Tanto en los grados de farmacia como en los de medicina hay listas largas de estudiantes que se quedan fuera. En el caso de los de farmacia, hacen referencia a la presencia de estudiantes que les atrae la disciplina junto a la de aquellos que están porque quieren continuar con el negocio familiar. En el caso de los de medicina, hacen alusión a una actitud muy instrumental consistente en obtener las máximas notas posibles —«he tenido que rectificar un acta porque tenía un 6,3 y le había puesto un 6,2»— y en prepararse desde el principio para la prueba del MIR lo que condiciona su estudio y va en detrimento de una mayor curiosidad científica/médica. En postgrado, se apunta que las demoras y los recortes en las convocatorias están limitando las tesis de carácter experimental.

También, lamentan críticamente que la oferta académica de la universidad de grupos de alto rendimiento en algunas titulaciones introduce desigualdades en las condiciones de trabajo de los grupos ofertados sin que se cumpla tal función:

Estos cursos de alto rendimiento, de gente que se apunta que no tiene alto rendimiento, que no sabe inglés, y que lo que le conviene es el horario. Luego, llegan los profesores, que no les dan clases en inglés, ¿a qué estamos jugando?

20 alumnos porque hay numerus clausus, y en los otros grupos tenemos 100 y manejárnoslos como podamos. La docencia se degrada porque antes había 45 y 45, ahora hay 20 y 80 (CU Farmacología1).

En las disciplinas examinadas, se observa una cierta influencia del entorno en la actividad docente. No tanto derivada de una reducción de estudiantes ya que se mantienen o aumentan, por tanto, los profesores universitarios tienen asegurada la reproducción de su actividad, sino de la forma de articular la oferta universitaria que introduce efectos no previstos en la distribución de la docencia y por tanto, en algún caso, de la carga docente; y sobre todo, de las políticas de austeridad.

Construyendo una sociología del trabajo universitario

La breve exploración efectuada permite comenzar a responder a las preguntas planteadas en la introducción. En primer lugar, el trabajo del profesorado universitario es una actividad diversa y compleja consistente en la movilización y gestión del conocimiento. En los últimos tiempos, se amplía y experimenta cambios relacionados, por un lado, con su obtención y transmisión, por otro, con la asunción de su dimensión administrativa. Una buena parte exige más tiempo. A este respecto, sigue las tendencias observadas en otros países (Halsey, 1991; Bryson, 2004; Musselin, 2008; Alvarez, 2012). El profesorado entrevistado lo asume de manera desigual: el más joven manifiesta la dificultad que comporta compaginar docencia con investigación, sobre todo, cuando ha experimentado un aumento de créditos. Ahora bien, se impone multiplicar investigaciones para observar si, además, los dispositivos externos de control condicionan las tareas de un carácter u otro y cómo. También, para aprehender mejor el contenido del trabajo universitario y examinarlo en relación con el que desarrollan otros trabajadores para observar si se aproximan o se alejan.

En segundo lugar, el estatuto del profesorado y la cultura organizativa de los departamentos constituyen factores que influyen en la estructuración del trabajo del profesorado universitario. El estatuto está presente en la distribución de las tareas investigadoras y sobre todo en las de la docencia al igual que se observa en algunas de las investigaciones efectuadas en Francia (Becquet y Musselin, 2004). Sin embargo, la tradición organizativa solo lo está en las de la docencia lo que singulariza su influencia. Dada la autonomía existente en la actividad del profesor universitario, el examen de las actitudes personales, otro de los factores influyentes, enriquecerá la explicación de este proceso que no es reducible a una distribución vertical estrictamente jerárquica ni a una distribución horizontal por especialización de tareas, al menos, entre el profesorado y en ciertas disciplinas.

En tercer lugar, las relaciones que mantienen los profesores universitarios en su actividad laboral con el entorno varían en carácter e intensidad. Por un lado, según los dominios; por otro, según las disciplinas. En relación con estas últimas, hay que señalar que en el caso de las de ciencias de la salud, sus dependencias se asemejan a las de ciencias experimenta-

les: son muy dependientes del entorno en el dominio de la investigación y poco, en el de la docencia. Se corrobora así que el entorno tiene efectos en el contenido del trabajo del profesorado universitario. Precisamente, la crisis pone de manifiesto las disciplinas, y dentro de las mismas, los dominios de actividad, que son más dependientes del entorno ya que son las más que más la padecen.

Referencias bibliográficas

- ALVAREZ, D. (2012), *Le travail occulte en production académique*, Toulouse, Octarès Éditions
- BECQUET, V. y MUSSELIN, C. (2004), *Variations autour du travail des universitaires*, Convention MENRT 20022007, ACI «Travail», rapport d'enquête CSO, París.
- BRYSON, C. (2004), «What about the workers? The expansion of higher education and the transformation of academic work» en *Industrial Relations Journal* nº 35: 1, Oxford, pp. 38-57.
- CASTILLO, J. J. (2011), «También en la universidad: por un trabajo docente decente», *Nueva Tribuna*, 20 de septiembre.
- DEARLOVE, J. (1997), «The academic labour process: From collegiality and professionalism to managerialism and protelatianisation?», *Higher Education Review*, 30, 1, pp. 56-75.
- ENDERS, J. (2000), «Vientos de cambio: condiciones de trabajo y empleo del personal académico en Europa» en J. Ginés Mora, *El profesorado universitario en España y tendencias internacionales*, Madrid, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, pp. 81-102.
- FERLIE, E.; ASHBURNER, L.; FITZGERALD, L. y PETTIGREW, A. (1996), *The new public management in action*, Oxford, Oxford University Press,
- HALSEY, A. (1992), *Decline of Donnish Dominion*, Oxford, Clarendon Press.
- MARUGÁN, B. y CRUCES, J. (2013), «Fragmentación y precariedad en la universidad», *Sociología del Trabajo* 78, Madrid, pp. 10-34.
- MUSSELIN, C. (2008), *Les universitaires*, París, Éditions La Découverte.
- OGBONNA, E. y HARRIS, L. (2004), «Work intensification and emotional labour among UK University lecturers: an exploratory study» en *Organization Studies* 25(7), pp. 1185-1203.
- PARKER, M. y JARY, D. (1995), «The McUniversity-Organization, management and academic subjectivity» en *Organization* 2, 2, pp. 319-338.
- WILSON, T. «The proletarianisation of academic labour» en *Industrial Relations Journal* 22, Oxford, pp. 250-262.

Entrevistas

- CD Historia: Profesor Contratado Doctor de Historia.
- CU Historia: Catedrático Universidad de Historia
- CU Dirección de Empresas: Catedrático Universidad de Dirección Empresas.
- TU Dirección de Empresas: Titular Universidad de Dirección Empresas.
- CD Dirección Empresas: Profesora Contratada Doctora de Dirección Empresas.
- AD Dirección de Empresas: Profesora Ayudante de Dirección Empresas.
- CU Bioquímica: Catedrática Universidad de Bioquímica.
- AD Bioquímica: Ayudante Doctor de Bioquímica.
- TU Bioquímica: Titular Universidad de Bioquímica.
- CU Biología Vegetal: Catedrático Universidad de Biología Vegetal.
- AD Biología Vegetal: Ayudante Doctor de Biología Vegetal
- CU Farmacia1: Catedrática Universidad de Farmacología de Facultad Farmacia
- CU Farmacia2: Catedrática Universidad de Farmacología de Facultad Medicina.
- CU Medicina: Catedrática Universidad de Medicina.
- TU Medicina: Titular Universidad de Medicina.

VICTORIANO CAMAS BAENA*

EL COMUNITARISMO COMO ESTILO DE VIDA EN VÍAS DE DESAPARICIÓN¹

1. Introducción

Uno de los tipos de asalariados agrícolas andaluces por excelencia es el olivaretero: o sea, el que depende del trabajo en el olivar como forma básica de existencia, tal el caso ejemplar de los jornaleros de Bujalance (Córdoba). En la investigación *Identidad jornalera y cultura del trabajo en el olivar de Bujalance. La mirada etnobiográfica como espacio interdisciplinar en la investigación social* (Camas, 2003) indago quiénes y cómo son estos jornaleros: el sistema de normas y valores que rigen sus estrategias y modos de actuar en la vida cotidiana, en el trabajo, el amor, la familia, en las relaciones intra e inter-grupales. El proceso de hacerse jornalero y los distintos modos de serlo, las diferencias entre hombres y mujeres, entre niños, jóvenes, adultos y viejos, los ciclos vitales, las trayectorias laborales. Su visión del mundo, de España, de Andalucía, de su pueblo, de la historia, la política, la economía, de la religión. Sus formas de lucha, de diversión. Sus deseos, necesidades y aspiraciones, sus miedos, incoherencias y contradicciones. Los cambios vividos a lo largo del último siglo, las claves que definen su realidad pasada, presente y el previsible futuro. Investigo los ejes articuladores de su identidad y cultura del trabajo desde los factores macro estructurales derivados del contexto histórico-económico-social-político al que pertenecen y que determinan a su comunidad, a su colectivo y a sus grupos domésticos... Pero también cómo se construyen en tanto sujetos activos, más allá y acá de las constricciones derivadas de dichos sistemas y estructuras.

Recibido: 14-V-2014

Versión final: 3-VII-2014.

* Centro Internacional de Estudios Superiores de Comunicación para América Latina. Av. Diego de Almagro N32-133 y Andrade Marín, Quito, Ecuador. Correo electrónico vcamas@ciespal.net

¹ El presente trabajo fue patrocinado por el Proyecto Prometeo de la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación de la República del Ecuador.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 82, otoño de 2014, pp. 51-72.

La intención inicial al abordar este proyecto fue, en realidad, sumar un humilde grano de arena al, por desgracia, reducido grupo de autores que, desde hace tiempo, vienen señalando la paulatina desaparición de formas de vida, de culturas e identidades en la España actual, especialmente en el sector agrario andaluz y, dentro de este, el de los trabajadores asalariados, los jornaleros. Sabíamos, y hoy lo constatamos como una de las conclusiones de esta investigación, que este colectivo está viviendo, desde el último tercio del siglo xx, un proceso de redefinición profunda, y nos atrevemos a decir que irreversible, de los ejes principales que sostienen su identidad, su cultura y, en definitiva, de su estilo de vida comunitario. Dicho proceso, como veremos en los siguientes epígrafes, viene determinado por la progresiva implantación del capitalismo agrario (la mecanización de las labores, la producción intensiva) y la entrada en vigor de las medidas asistenciales estatales y europeas («el “paro” o subsidio agrario»).

En síntesis, el estudio se basó en un análisis comparativo e integrado entre la información producida mediante varias fuentes documentales (historias de vida, autobiografías, documentos personales, observación participante y datos secundarios provenientes de la prensa escrita, de distintos archivos y de textos especializados) con el propósito de construir un recorrido que mostrase, y permitiera comprender, el proceso de cambio sucedido en la identidad y la cultura del trabajo de los jornaleros bujalanceños a lo largo de los últimos cien años. Para ello, construimos un modelo que dimos en nombrar «la mirada etnobiográfica», que aporta datos novedosos a la luz de los cuales se muestra necesario un análisis más profundo de los estudios y textos elaborados al respecto de los jornaleros andaluces a lo largo del siglo xx y, en concreto, en los núcleos de tradición anarquista. Al menos, esto es lo que puede deducirse si nos atenemos a los testimonios expresados por los informantes cuando manifiestan sus experiencias sobre la evolución producida en su comunidad, en su grupo de pertenencia y, más en concreto, en lo referente a los aspectos vinculados a la cultura del trabajo.

Testimonios orales que se complementan en coherencia con las otras fuentes documentales utilizadas (testimonios escritos y datos secundarios) a la hora de abordar analíticamente el devenir social de los sujetos protagonistas de este estudio. La mirada etnobiográfica abre la posibilidad de tratar una de las problemáticas más debatidas históricamente y, a la postre, menos resueltas por la comunidad de investigadores de lo social: la limitación que supone emplear exclusivamente una u otra determinada fuente documental, generalmente siempre en función de la disciplina teórica en la que el investigador o la investigación se adscriben. No hay que olvidar que la historia oral, entendida como disciplina autónoma en lo metodológico, corre el peligro de limitar sus potencialidades analíticas y de comprensión en tanto la técnica de la historia de vida se convierta en exclusiva y excluyente de otras que, complementarias a ella, la enriquecen ampliando el conocimiento de la realidad social (algo que, quizá en demasía, caracteriza a los estudios que los historiadores orales han publicado los últimos años). A este respecto, coincidimos con Juan José Castillo cuando afirma, en referencia al estudio de la memoria del trabajo que

no debe, en modo alguno, confundirse, como tantas veces se hace, de forma simplista, desde el punto de vista metodológico, con el tipo de fuentes que se utilizan. Y la tendencia más establecida suele identificar «memoria del trabajo» con el uso, en la reconstrucción histórica del pasado, de las fuentes orales, de la historia oral, de la biografía (Castillo, 2004: 2).

Es por ello que, retomando el espíritu crítico y aperturista que caracterizó el movimiento de la historia oral en sus inicios y más en concreto la perspectiva biográfica, parezca muy oportuno hoy, cuando todo apunta a su consolidación como disciplina con identidad propia, continuar apostando por uno de los rasgos que mejor la definen: su mestizaje nómada en lo teórico, en lo metodológico y en la praxis.

Mestizaje del que partimos y que en esta investigación responde tanto a una apuesta epistemológica de fondo como a la necesidad de adecuarlos, de modo coherente y flexible, a la complejidad de nuestro objeto de estudio: la identidad y la cultura del trabajo. En efecto, la esfera de lo identitario constituye en cualquier sector social una dimensión de la realidad que requiere, para su cabal estudio, de un dispositivo analítico articulado desde una doble mirada «psico-socio-antropológica e histórica», que permita: de un lado, y desde lo teórico, plantear la identidad en sus diversas y complejas dimensiones que hay que integrar, además, dentro de sus sistemas de referencia de los que forma parte (en nuestro caso y como veremos, la cultura del trabajo) y en función de las distintas condiciones que repercuten de forma directa en ella (históricas, sociales, económicas, culturales, políticas). Viene al hilo, para concluir este epígrafe, las acertadas palabras de Juan José Castillo:

es el objeto de investigación, la preocupación por (y la construcción teórica de) ese objeto, la que define los recursos metodológicos que necesariamente han de ponerse en práctica. Los estilos de pensamiento que se funden en la plataforma teórica de la arqueología industrial, como confluencia de saberes, se fecundan y fertilizan mutuamente. Se enriquecen y mudan al poner en práctica el trabajo de campo, la investigación concreta (Castillo, 2004: 15).

2. El carácter fundante de las culturas del trabajo

Las culturas del trabajo han sido, por lo general, estudiadas desde la identidad de clase, siguiendo los presupuestos del modelo estructural-funcionalista, que obvia las consecuencias culturales generadas por las desigualdades sociales, los conflictos y la heterogeneidad que caracteriza a las sociedades complejas. Incluso cuando el énfasis se pone en el nivel de la comunidad, las conceptualizaciones en torno a las culturas del trabajo son pobres y tendentes al folklorismo (Moreno, 1991: 601). Muchas investigaciones, así, no abordan el análisis de la estructura de clases y sus consecuencias culturales ni dilucidan si existen o no diferencias de clase en el seno de una comunidad concreta; solo acceden al sistema de estratificación sin tener en cuenta las diferencias entre clase y estratos.

Lo importante en este terreno es tener en cuenta que la mayoría de investigaciones suponen que clase social es igual a cultura de clase, algo que simplifica en exceso situaciones y experiencias distintas. Así, braceros agrícolas, mineros, pescadores, obreros de la industria pueden clasificarse dentro de una misma clase social, pero con culturas diferentes. La clave estaría, pues, en considerar, a la vez, la clase social (y el nivel de conciencia de clase) y los procesos de trabajo concretos. Esto permite superar, de un lado, el reduccionismo y la abstracción del concepto culturas de clase; y de otro, el excesivo particularismo que establece un número ilimitado de culturas y subculturas ocupacionales y profesionales. En la realidad social, las relaciones sociales de producción se viven concretadas en procesos de producción específicos, y los procesos de trabajo se enmarcan en unas determinadas relaciones de producción (Palenzuela, 2014: 70). Por ello, es coherente analizar las culturas del trabajo entendiendo por tales las que se generan en los diversos procesos de trabajo desde las distintas posiciones en las relaciones de producción.

Hasta finales del pasado siglo, muchos estudios se han centrado en dimensiones parciales de las culturas del trabajo: la tecnología cultural, las formas de relación entre evolución técnica, nuevas relaciones sociales y nuevas prácticas culturales; las culturas de empresa; la cultura material que describe objetos y establece tipologías (Palenzuela, 1995). Estudios que no entran a fondo en el ámbito de las representaciones ideológicas, la significación de los distintos tipos de trabajo para los diversos sujetos sociales. Conviene mencionar algunas excepciones de sociólogos italianos que sí se interesan por la significación del trabajo, el lugar que este ocupa y cómo influye en la vida de las personas; otros se centran en el tema de las representaciones y las ideologías sobre el trabajo y, más en concreto, en los modelos cognitivos, valorativos y motivacionales. Mientras que la línea francesa se interesa más por los conocimientos y saberes contenidos en los procesos de trabajo.

Moreno (1991: 605) propone integrar las investigaciones francesas e italianas re-conceptualizando el constructo de cultura del trabajo. Así, el proceso de trabajo y la posición que se ocupa en este (determinada por la división social del trabajo que generan las relaciones sociales de producción donde se integra dicho proceso) se hallan en la base de las condiciones materiales de la existencia, condicionan e impregnan todos los ámbitos de la vida. Se genera, pues, no solo una cultura sobre el trabajo sino también una cultura desde el trabajo. Desde esta perspectiva se puede comprender mejor la centralidad que el trabajo tiene para la existencia humana, como actividad articuladora de lo tecnológico y lo simbólico, de los niveles económico, sociopolítico e ideológico.

Vemos, pues, que la cultura del trabajo tiene sus precursores más directos en los autores que, desde la antropología social, han realizado estudios etnográficos de habilidades y capacidades técnicas que se adquieren con la práctica de oficios artesanales-tradicionales, y que tendrían mayor capacidad de marcar a sus portadores con una identidad particular. Otras líneas de investigación sobre la cultura del trabajo se refieren, de un lado, a lo relativo a la cultura de empresa y, de otro, a los estudios sobre identidad

local o comunitaria en zonas y pueblos donde existe una prolongada tradición productiva y, por tanto, con una cultura del trabajo peculiar que determina la identidad colectiva. Este tipo de estudios presentan el inconveniente de basarse en una estrecha y superficial correlación entre cultura del trabajo y proceso técnico de trabajo. El ámbito laboral y el tiempo de trabajo se utilizan como ejes y contextos exclusivos. Tampoco contemplan la extensión de la cultura del trabajo más allá de estos ámbitos.

En este recorrido hay que mencionar la figura de P. Bouvier y sus investigaciones sobre cultura y etnografía obrera, que le llevan a plantear la necesidad de otorgar identidad teórica y metodológica a la «socio-antropología del trabajo»: una síntesis entre la antropología social y cultural y la sociología del trabajo que aborda con coherencia la investigación sobre la cultura del trabajo (Bouvier, 1990). Pretende verificar la coherencia y potencialidad epistemológica del concepto cultura del trabajo, postulando:

- La centralidad, material e ideática, del trabajo en la vida social global y no solo en los ámbitos de la producción;
- El creciente proceso de fragmentación social y la diversidad de prácticas sociales en el interior de una misma clase social;
- Las diferentes experiencias que tienen como base los procesos de trabajo y la posición que ocupa cada individuo en las relaciones sociales de producción;
- La insuficiencia explicativa del análisis de clases sociales frente a la complejidad social;
- La articulación de los elementos estructurantes de la identidad social de los individuos y de los grupos (la posición de clase y profesión, el género, la etnicidad, la generación, la posición ocupada en la familia y los factores individuales) en torno a la cultura del trabajo.

Estos y otros autores están realizando notables esfuerzos para que la cultura del trabajo sea considerada objeto específico de estudio de la antropología del trabajo (Palenzuela, 1996). Especialización de la antropología cuya referencia se encuadra en la antropología económica y en la confluencia de esta con los aportes teóricos y metodológicos del paradigma materialista. Los antropólogos materialistas proponen volver la vista hacia la producción como punto de partida para la comprensión de las racionalidades de los distintos sistemas económicos. Es en la producción de bienes y servicios (que responden a necesidades socialmente determinadas) donde encontramos los procesos de trabajo, y en ellos, el trabajo. Así, la antropología del trabajo focaliza su atención en los procesos de trabajo y los aborda desde una doble perspectiva:

- Como espacio en el que se materializan, y se viven día a día, relaciones sociales que fijan la posición estructural de los individuos entre sí y de estos con los medios de producción, dando lugar a prácticas sociales de colaboración, consenso, negociación y conflicto.
- En tanto que ámbitos en los que se genera una doble producción simultánea: material e ideática.

La antropología del trabajo toma, así, como objeto de estudio el trabajo y sus representaciones. Objeto que desborda el que caracterizan a la antropología industrial, su precursora. El armazón metodológico de la antropología del trabajo lo trama la articulación dialéctica entre las formas que adopta la organización y el control de los procesos de trabajo, y la producción ideológica específica que desde ellos se genera, y sobre ellos influye, en cada contexto socio-histórico.

Esta doble perspectiva escapa a las aproximaciones etnográficas al uso, ya que perciben el trabajo solo como conjunto de saberes y habilidades que, adquiridos y definidores de un grupo, constituyen una específica cultura del trabajo que los investigadores deben reconstruir y re-significar. El concepto de cultura del trabajo que esta nueva antropología postula desborda el ámbito y el tiempo de los procesos de trabajo para, desde la inserción en ellos, posiciones sociales de producción y a partir de sus elementos constitutivos, orientar las prácticas sociales (dentro y fuera del trabajo) y moldear una específica cosmovisión (Palenzuela, 2014: 69). Por esta doble dimensión (prácticas y valores), las culturas del trabajo se constituyen, debido a la centralidad del trabajo en la vida cotidiana y en el psiquismo de los sujetos, en uno de los tres factores (junto a la identidad étnica y la de género) estructurantes de la identidad social, desplazando en su operatividad explicativa a la categoría identidad de clase. Esta es la propuesta que sirve de marco para los estudios que el GEISA (Grupo para el Estudio de las Identidades Socioculturales, Andalucía) realiza respecto a las identidades andaluzas.

Se llega, así, a redefinir la cultura del trabajo como

el conjunto de conocimientos teórico-prácticos, comportamientos, percepciones, actitudes y valores que los individuos adquieren y construyen a partir de su inserción en los procesos de trabajo y/o de la interiorización de la ideología sobre el trabajo, todo lo cual modela su interacción social más allá de su práctica laboral concreta y orienta su específica cosmovisión como miembros de un colectivo determinado².

El trabajo, así entendido, se configura como elemento central de la vida social: contribuye con su aportación material a la subsistencia del grupo y es fuente, desde las formas que adopta su representación ideática y simbólica, de argumentos de legitimación de la estructura social, reproduciéndola o transformándola (Reygadas, 2002). Las experiencias que proporciona la cultura del trabajo son fundamentales para la constitución de la identidad, en nuestro caso, de los jornaleros del olivar bujalanceño.

Para Palenzuela (1995: 12) –habida cuenta que la sociología del trabajo y la historia social han recorrido un largo trecho en el estudio de las formas en que el capitalismo ha adoptado la organización de los procesos de trabajo, los sistemas de control, la expropiación de los saberes de los trabajadores mediante la descualificación y las resistencias manifestadas

² Palenzuela (1995), p. 13.

por estos— le queda a la antropología del trabajo desvelar los procesos de elaboración, difusión e internalización de las ideas y los valores asignados al trabajo y comprobar en las prácticas sociales hasta qué punto la cultura del trabajo contribuye a la conformación de la identidad social (Palenzuela, 2005). En definitiva, el estudio de la relación dialéctica entre lo material y lo ideático en una cultura del trabajo ha de contextualizarse dentro del continuo proceso de reelaboración y re-significación (incorporación de nuevos modelos, valores, etc.) que imponen los sistemas de regulación y acumulación dominantes en cada fase de las formaciones económico-sociales.

Compartimos con estos autores la opinión de que el propio proceso de trabajo es principal soporte para la valoración de las personas y se utiliza de criterio de clasificación social. A través del trabajo se genera una identidad, una cultura que modela muchos de los valores, representaciones y prácticas sociales de los sujetos y sus grupos de pertenencia. Así se entiende que la cultura del trabajo permita comprender la variabilidad de prácticas sociales existentes de una determinada sociedad o colectivo y la diversificación en el seno de las clases sociales; pues aglutina el conjunto de conocimientos teórico-prácticos, comportamientos, actitudes y valores que los individuos adquieren y construyen a partir de su inserción en los procesos de trabajo y/o la interiorización de la ideología sobre el trabajo. Todo lo cual modula su interacción social más allá de su práctica laboral concreta y orienta su específica cosmovisión de miembros del colectivo (De la Garza, 2012). Nuestra crítica a estos autores es que dejan fuera de su modelo algunas dimensiones que, desde nuestra investigación, aparecen básicas en la identidad de los jornaleros: deja fuera al individuo, no tiene en cuenta que la posición laboral es un factor clave, igual que el lugar ocupado en la familia.

Dicha cultura del trabajo se expresa tanto dentro de los tiempos y espacios del trabajo como fuera de ellos. Es decir, la cultura del trabajo modula la identidad social de los individuos y tiene expresión en todos los ámbitos de la vida (Budd, 2011). En nuestra investigación mostramos cómo se materializa la cultura del trabajo jornalera en el ámbito concreto del olivar bujalanceño, y ello desde un enfoque diacrónico. Daremos cuenta, así, de las diferentes fases por las que esta cultura del trabajo ha transitado, para concluir que la confluencia del cambio en los modos de producción (mecanización, etc.) con la política asistencia del Estado ha transformado las bases materiales e ideológicas sobre las que se sustenta la cultura del trabajo jornalero en Bujalance desde hace siglos.

Por último, demostramos cómo el trabajo «a buen común» es una manifestación condensada de la cultura del trabajo jornalero en Bujalance no solo en el ámbito laboral. El trabajo «a buen común» (en cuanto modelo ideal e ideológico) se convierte en modo de vida, aunque también podría decirse a la inversa, en fin, que vida y trabajo son dos dimensiones que mantienen una relación dialéctica, íntima, a través del modo «a buen común». En definitiva, constatamos empíricamente que la cultura del trabajo constituye la matriz desde la que los jornaleros bujalanceños construyen su identidad. Es el marco desde el que se ordenan el resto de principios estructurantes

tes de su identidad, tales como la clase, la etnia, el género, lo ideológico, la generación, la posición ocupada en la familia, así como los factores individuales. De igual modo, mantenemos que la cultura del trabajo es el eje que articula la vida social de la comunidad: las dinámicas y redes sociales, los tiempos y espacios del trabajo y del ocio.

3. Un modelo comprensivo de las dinámicas de la identidad jornalera

Los datos producidos en la investigación nos llevan a plantear que los principios estructuradores de la identidad jornalera en Bujalance se combinan desde la matriz que proporciona la cultura del trabajo, de modo particular e irreplicable en cada jornalero, aunque siempre manteniendo un conjunto de rasgos comunes que nos permite sostener la especificidad de una identidad de grupo, distinta a la de otros jornaleros de otras comunidades y a la de los campesinos y demás sectores sociales de Bujalance. El siguiente cuadro resume de modo gráfico nuestro modelo de análisis de la identidad jornalera desde la cultura del trabajo.

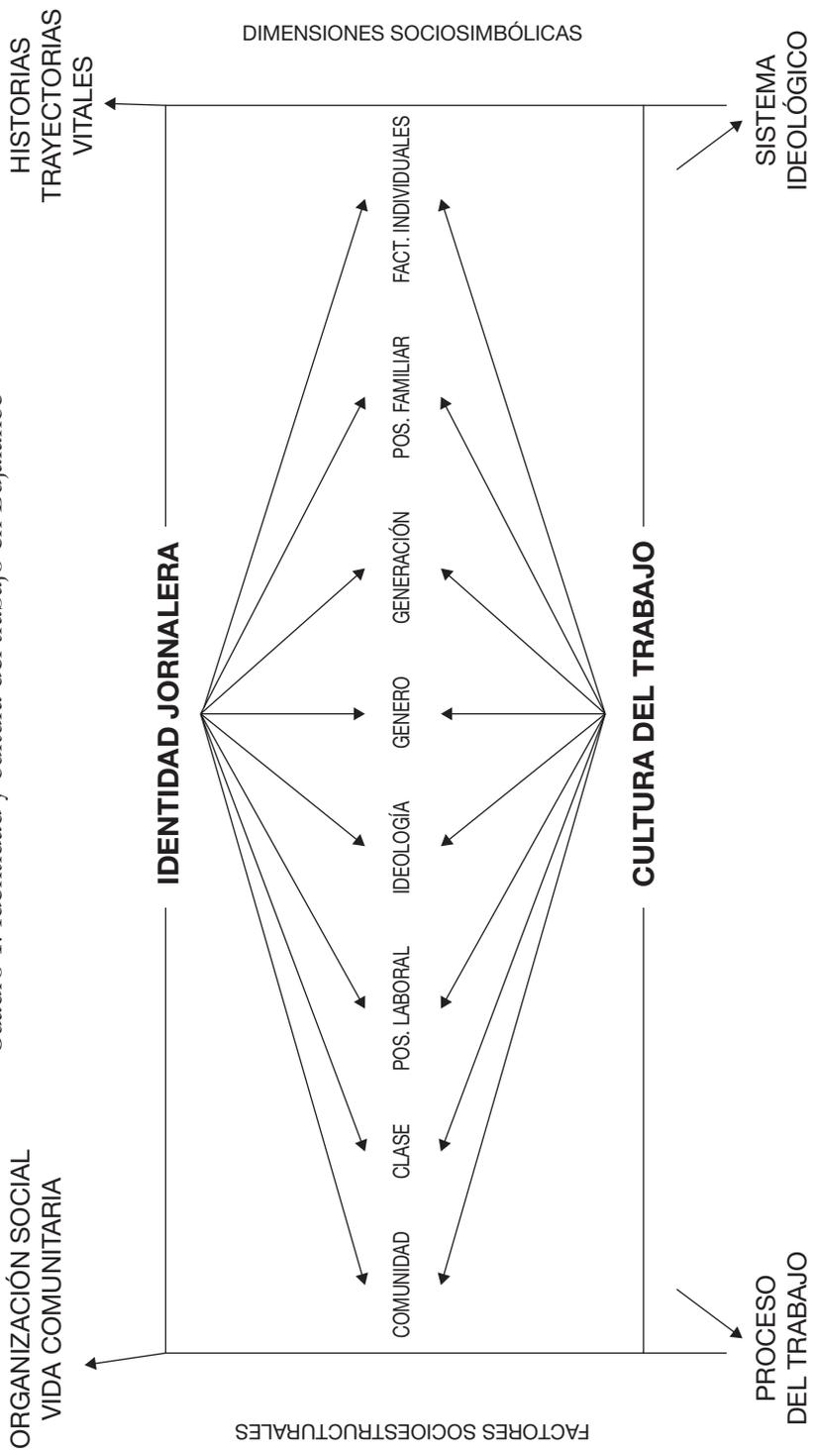
La cultura del trabajo actúa sobre las dimensiones estructurantes de la identidad jornalera, que, a su vez, se relacionan entre sí de modo dinámico. El sistema resultante queda influenciado por factores socio-estructurales que, pasados por el tamiz de la cultura del trabajo jornalera, se corresponden con un sistema de normas y valores que constituyen los factores socio-simbólicos. Del mutuo juego entre lo socio-estructural y lo socio-simbólico resultan unas prácticas, un conjunto de acciones que podemos denominar cultura del trabajo jornalero. Estas prácticas abarcan las cuatro dimensiones de la identidad: lo social, lo ideológico, lo laboral y lo individual.

3.1. Elementos socio-estructurales

Lo dado por el sistema socioeconómico en cada etapa histórica hace que la cultura del trabajo se acomode a las condiciones y ello afecta, en mayor o menor medida, a las cuatro dimensiones: social-comunitaria, sistema ideológico, proceso del trabajo y trayectorias individuales. Factor socio-estructural determinante es el latifundio del monocultivo olivarero en cuanto modo de producción característico en Bujalance. La evolución del capitalismo agrario en España, en Andalucía y más en concreto en el contexto de la campaña cordobesa del Alto Guadalquivir, ha determinado en gran medida la evolución de Bujalance y, por supuesto, del sector de los jornaleros. Factor socio-estructural es el Estado en su apoyo a la implantación de las distintas etapas del capitalismo. Factor socio-estructural es el patriarcado y la división que establece en cuanto al género.

- Dimensión socio-comunitaria: Influencia de los factores socio-estructurales en la estructura social, redes sociales y modos de vida. La organización y dinámica de las redes sociales comunitarias están en

Cuadro 1: Identidad y cultura del trabajo en Bujalance



gran medida atravesadas por la posición socio-laboral de cada sujeto. Los jornaleros tienen su lugar específico, que no es igual al de los campesinos, obreros, medianos o grandes propietarios. Planteamos que la estructura social de la comunidad viene determinada por la posición socio-laboral de cada persona. El proceso de cambio muestra cómo la heterogeneidad del sector de los jornaleros tiende a reducirse de un tiempo acá. También tiene consecuencias en los modos de vida: Hay dos tipos de dinámicas sociales básicas: de solidaridad y mutua ayuda y las de control social. Estas dinámicas se ponen en evidencia a nivel del individuo, del grupo doméstico, de la familia extensa, las redes vecinales, de amistad y en los grupos de trabajo (cuadrillas). El proceso de cambio en este sentido ha sido la pérdida paulatina de la solidaridad y el incremento del control social: del estilo de vida tradicional-comunitario al individualista-consumista. En esta dimensión hay que incluir, además, la influencia del trabajo en la vida comunitaria: ritmos de trabajo/ocio, los espacios y tiempos de las mujeres y de los hombres.

- Dimensión ideológica: Influencia de los factores socio-estructurales en lo ideológico: tipología de posiciones de conciencia de clase en lo socio-comunitario y en el trabajo. Proceso de des-ideologización jornalera. Relaciones y conflictos inter e intra-clase en el ámbito de lo comunitario y en el trabajo.
- Proceso del trabajo: Los modos y las relaciones sociales de producción en el devenir del tiempo. Del paternalismo señorial al capitalismo agrario: proceso de cambio en el trabajo jornalero del monocultivo olivarero.
- Trayectorias individuales: Tipología de trayectorias vitales diferenciadas según género, linaje, lugar ocupado en el grupo doméstico, generación, posición socio-laboral y aptitudes individuales. Proceso de homogeneización de las trayectorias vitales: de la amplia variedad de itinerarios del pasado a la actual reducción como «subvencionados-buscavidas, camañeros o albañiles-camareros-jornaleros». La influencia de lo socio-estructural en la construcción de los ciclos vitales de los jornaleros.

3.2. Elementos socio-simbólicos

Sistema de actitudes, normas y valores que configuran la vida social comunitaria, la ideología, el proceso del trabajo y las trayectorias vitales.

- Dimensión socio-comunitaria: Sistema de normas y valores en las dinámicas de solidaridad y de control social: El jornalero cabal y el «morcillero». La mutua ayuda (cada cual entrega lo máximo de sí, en función de sus capacidades y recibe en función de sus necesidades. Honor y prestigio) frente al individualismo competitivo.
- Dimensión ideológica: Sistema de normas y valores en la actuación inter e intra-grupo, tanto en lo social como en el trabajo.

- Proceso del trabajo: Sistema de normas y valores que rigen el trabajo. Mutua ayuda versus individualismo competitivo. Proceso histórico del modo de trabajo «a buen común».
- Trayectorias vitales: Las normas y valores morales contenidos en las distintas etapas del ciclo vital de los jornaleros.

Resultado del análisis surge la necesidad de revisar lo que diversos autores han expuesto sobre: a) las diferencias a nivel identitario y de las culturas del trabajo entre los jornaleros y la «clase obrera», en general, y entre los primeros y los campesinos en particular; b) la heterogeneidad dentro del propio colectivo de los jornaleros; c) las interpretaciones respecto al sistema de normas, valores y prácticas que articulan y organizan la cultura del trabajo, los modos de vida y de ser de los jornaleros andaluces y, más en concreto de los que dependen del monocultivo olivarero³.

En cuanto al primer aspecto, muchos de los estudios clásicos en el análisis de la identidad de los andaluces no abordan con coherencia la heterogeneidad y las divergencias sociales y culturales existentes entre grupos sociales que, por lo general, se engloban en la categoría de «pueblo» o clase social obrera. Así, son pueblo jornaleros, campesinos, artesanos, albañiles. Eso sucede, por ejemplo con el clásico estudio de Pitt-Rivers sobre Grazalema (Pitt-Rivers, 1989), en el que los jornaleros no son considerados desde el punto de vista de su condición laboral y social: en realidad no se analiza su economía concreta, su ideología, su cultura, su trabajo, sino que aparecen indiferenciados del resto del pueblo. Por esto, coincidimos con la propuesta de Frigolé (citado por Contreras, 1991: 500) quien mantiene que cada grupo social debe ser estudiado en términos de subsistema, analizando su específica organización y su relación con los demás grupos. En referencia a las diferencias sociales y culturales entre campesinos y jornaleros, nuestra investigación muestra que deben revisarse y replantearse la hipótesis mantenida por la mayoría de autores de que no se pueden establecer diferencias entre ambos colectivos (Sevilla Guzmán, 1984 y 1993). Así, los jornaleros constituyen históricamente un grupo social diferenciado de los campesinos, a pesar de que existan rasgos compartidos entre ambos colectivos y de que la frontera que los separa sea flexible, porosa.

De otra parte, aunque en la actualidad el colectivo de los jornaleros presente una estructura intra-grupo muy homogeneizada, en el pasado reciente dicha estructura se caracterizaba por una compleja heterogeneidad. La división social que el modo de producción latifundista generaba en el sector de los jornaleros antes de la mecanización de las faenas tenía un efecto en la diversidad de posiciones a la que los trabajadores podían optar. Estas diferentes posiciones en el proceso del trabajo influyen, de manera determinante, en la estructura social de la comunidad y en la configuración del propio sector de los jornaleros. Así, hasta la mecanización existen en Bujalance varios subgrupos dentro de este colectivo: jornaleros temporeros, especialistas, manijeros, encargados, yunteros-arrieros... Cada

³ Contreras, 1991; Gavira, 1993; Martínez Alier, 1968; Pérez Yruela, 1979; Pitt-Rivers, 1989; Sevilla Guzmán, 1984, 1993.

uno de estos subgrupos presenta, a su vez, una diferenciación interna: jornaleros fijos, semi-fijos, fijos, etc. Complejidad intra-grupo que pone en cuestión los argumentos desarrollados por autores que, como Gavira (1993), tienden a simplificar en exceso esta cuestión.

4. El trabajo «a buen común» como matriz estructurante de la cultura y la identidad jornalera

En los jornaleros de Bujalance, la identidad se construye desde la matriz que les proporciona la cultura del trabajo. Esta deviene en principal soporte de sus estilos de vida, de sus prácticas sociales. Por tanto, no solo consiste en un conjunto de saberes teórico-prácticos, comportamientos, actitudes y valores adquiridos y contruidos a partir del mundo del trabajo, como plantea Pérez Yruela (1979); sino que, desde la interiorización de la ideología derivada de este, tiene expresión en todos los ámbitos de su realidad, modela y orienta sus específicas cosmovisiones, sus modos de vida. Y la identidad y la cultura, el estilo de vida de los jornaleros bujalanceños se condensa en lo que ellos llaman el modo «a buen común». En principio, una peculiar forma de cultura del trabajo –tradicional en las familias jornaleras desde siglos ha– basada en la mutua ayuda, la solidaridad, la dignidad y la rentabilidad económica (obtener el máximo beneficio con el esfuerzo justo). Pero la cuestión no se basa solo en lo económico-laboral sino que, también, ha de considerarse como un dinamismo de defensa de los jornaleros frente al poder de los grandes propietarios o, por mejor decir, una práctica de autoafirmación de su identidad que busca aprovechar al máximo la escasa libertad que le queda a quien se ve obligado a vender su fuerza de trabajo para sobrevivir. En el trabajo «a buen común» existe, pues, una forma de rebeldía: es una estrategia que emplean los jornaleros para, a pesar de su situación de explotados, salvaguardar al menos parte de su dignidad, de su cultura. Cuestión que pone en entredicho los planteamientos expuestos por Martínez Alier, uno de los principales estudiosos de la cultura del trabajo jornalero en Andalucía (Martínez Alier, 1968).

Trabajar «a buen común» supone, pues, una actitud ética, un posicionamiento ideológico. Como diría Geertz, es un símbolo y, como tal, es un modelo de realidad y un modelo para la realidad⁴. Pero también es preciso considerarlo como un símbolo expresivo, un ritual cuyo objetivo es la puesta en escena, la evidencia representada de que parte esencial de la cultura jornalera (la mutua ayuda, la solidaridad, el comunitarismo) es un estilo de vida alternativo al individualismo competitivo que promulga el capitalismo. En efecto, el trabajo «a buen común» (en cuanto modelo ideal e ideológico) se convierte en modo, en estilo de vida, aunque también podría decirse la inversa, en fin, que estilo de vida y trabajo son dos dimensiones que mantienen una relación dialéctica, íntima, a través del modo «a buen común».

⁴ Geertz, 1992. En concreto, véase el capítulo 8: <<La ideología como sistema cultural>>, pp. 171-202.

Analizando el proceso concreto del trabajo «a buen común» descubrimos que las representaciones, los valores, las normas, las actitudes y las prácticas que lo articulan van más allá de un modo de organización de la faena: son una respuesta al modelo social, económico, político e ideológico imperante en cada etapa histórica. Además, el trabajo es un tiempo-espacio donde se reproduce la estructura del modelo social global de cada etapa histórica, modelo que adopta una forma particular en cada contexto. En tercer lugar, las distintas posiciones que los jornaleros adoptan ante, y en, el trabajo (sus modos de organización y la aceptación o trasgresión del sistema de normas y valores que rigen la actuación en la faena) muestran que este ha de considerarse también como un espacio-tiempo donde se reproduce la ideología del modelo social imperante o donde se generan formas nuevas de ideología que pueden entrar en conflicto con la primera o integrarse como alternativas.

No obstante, tal forma de reproducción de la cultura de los jornaleros bujalanceños está en proceso de desintegración. Se están quebrando las vías de transmisión de la experiencia porque ni hay necesidad de transmitir ni hay qué transmitir ni a quien... No hace falta porque en el mundo de los jóvenes jornaleros de hoy no se puede trabajar como antes. El trabajo de la «jornalería» está en las últimas: solo existe, y ya muy cambiado por los avances técnicos, en la recogida de la aceituna. Lo que conlleva que los modos de vivir, trabajar, sentir y amar, las normas y valores que rigen su universo moral, las prácticas y estrategias familiares, comunitarias; en definitiva, el estilo de vida y, por tanto, la identidad que define a estos jornaleros, esté abocada, cuando menos, a una honda transformación y, previsiblemente, a su desaparición. El trabajo como símbolo y como virtud necesaria para subsistir, como estilo de vida articulador de la identidad es un valor en crisis, entre otros factores por la mecanización de las labores agrícolas y porque los ingresos de los jornaleros se basan en subsidios y ayudas por desempleo institucionalizados.

Hasta la entrada en vigor de estas medidas asistenciales y antes de la diversificación laboral a la que los jornaleros se ven forzados, el trabajo en el campo no solo es la única forma de sobrevivir; también una obligación moral, de orden ético, otorga dignidad, y es el eje desde el que los jornaleros dan forma a su identidad. Ser trabajador y cumplir en el trabajo han sido, aunque hoy en menor medida, la condición para ser socialmente aceptado tanto dentro del propio colectivo de pertenencia como por el resto de los grupos sociales que forman la comunidad. Dentro del universo moral de los jornaleros bujalanceños aparece idealizada la imagen del trabajador que cumple con sus obligaciones en la faena en tanto solo quien se comporte de tal forma puede llevar a cabo su destino, lo que los demás esperan de él: ser un jornalero digno, capaz de formar una familia y sacar-la adelante, solidario con los compañeros. La concepción del trabajo como valor central en la identidad de los jornaleros de Bujalance es hoy en día más relativa. El prestigio del trabajo se obtiene ahora más desde la medida de los logros gananciales, monetarios, y del consumo ostentoso.

Hasta hace poco no era así. En el trabajo «a buen común» la cuadrilla de jornaleros encuentra una posición más ventajosa que en otros modos (jor-

nal, destajo grupal o individual) de cara a que parte del excedente de su esfuerzo quede de su lado y no del lado del propietario. La cuestión no es solo económica (que también, como lo demuestra el hecho de que las ganancias de las cuadrillas que así trabajan es mayor de las que lo hacen a jornal o a destajo grupal), también simbólica y ritual. Trabajar «a buen común» significa, en su propuesta ideal, que la cuadrilla es soberana para decidir aspectos de especial importancia en las normas de funcionamiento en la faena: horario, ritmo, descansos, organización concreta del trabajo, son decisiones que no atañen al propietario o a los encargados de la finca. Así, ha de considerarse también como una forma simbólica cuyo significado apunta a una estrategia emancipatoria frente al poder de los señoritos, un dinamismo de autoafirmación de la identidad jornalera, una práctica que busca aprovechar al máximo los límites de libertad que le queda a quien se ve obligado a vender su fuerza de trabajo como medio para sobrevivir.

El trabajo «a buen común» es una estrategia que salvaguarda la dignidad, la identidad jornalera, su cultura, su estilo de vida. Si no es posible un cambio estructural, sí queda el margen de trabajar como mejor creemos que nos beneficia. Trabajar «a buen común» supone una actitud ética, un posicionamiento ideológico. Es un símbolo y, como tal, es un modelo de realidad y un modelo para la realidad. Pero también es preciso considerarlo como un símbolo expresivo, un ritual cuyo objetivo es la puesta en escena, la evidencia representada de que parte esencial de la cultura jornalera (la mutua ayuda, la solidaridad, el comunitarismo) es una alternativa posible al modelo individualista que promulga el capitalismo. En el trabajo «a buen común» se refuerzan los vínculos de solidaridad y mutuo apoyo entre los jornaleros (el parentesco ritual de los compañeros que son como padres: hoy por ti y mañana por mí), también se reproduce un universo ético cuya base moral es el reconocimiento de que el verdadero poder de transformación está en el grupo, en el colectivo consciente y responsable de sus objetivos y deseos, y no en el individuo cuyo afán es llegar a convertirse en uno de «ellos», de los que tienen poder, en un «señorito». El grupo no es posible sin el individuo consciente. Pero este es consciente porque sabe que lo que importa es la idea, el grupo, y no solo su prestigio personal.

5. El proceso de des-ideologización jornalera

De modo sintético, el núcleo de las tesis aquí planteadas responde a la consideración de que la cultura del trabajo y sus manifestaciones desde lo ideológico –como constructos social e históricamente determinados, tanto en los aspectos relacionados con los modos de organización del trabajo jornalero como en las producciones ideáticas y simbólicas correspondientes–, están sometidos a un continuo proceso de reelaboración y re-significación relacionado con las cambiantes condiciones sucedidas en España, en el campo andaluz y en Bujalance con el devenir histórico del siglo xx.

Mantenemos la hipótesis de que, en la actualidad, los jornaleros bujalanceños parecen asumir, de modo adscriptivo y/o conformista, el sistema ideológico de los sectores dominantes (propietarios, Estado y políticas de

la Unión Europea); siendo así que los que hasta el final de la guerra civil son los aspectos centrales del ideario revolucionario jornalero en Bujalance (posiciones conscientes y emancipatorias alternativas al modelo impuesto por el poder), aparecen borrosos hoy. Es más, lo ideológico en tanto discurso derivado de la acción y de los posicionamientos actitudinales socio-simbólicos relacionados, pierde relevancia entre los jornaleros de Bujalance: No existen referencias a la necesidad de conseguir una revolución social, una reforma agraria o contenidos similares; ya no se pide la tierra para el que la trabaja sino que la tendencia aspiracional se subsume en convertirse en pequeño o mediano propietario, unos cuantos olivos que le den a uno, o a una, amén de una subsistencia independiente y asegurada (cuestión que permite el mercado y la valorización económica y simbólica del aceite de oliva), el prestigio necesario para ser considerado y legitimado por la comunidad como un «no jornalero». No existen proyectos de cooperativas ni nada que se les asemeje como paso intermedio y actualizado para mostrar la aplicabilidad social, política y económica de un modo de propiedad y organización laboral colectivizados. La presencia sindical, tras un tan fulgurante como efímero resurgir desde finales de los años setenta hasta principios de los ochenta, se resume en unos pocos y mal avenidos afiliados a CC.OO. y UGT: el gradual deterioro de las propias organizaciones sindicales a nivel local, y la fratricida lucha entre sindicatos, por no mencionar la vinculación y asentimiento de estas organizaciones a nivel estatal en el actual estado de la cuestión jornalera, han causado la práctica desaparición de la vida sindical de los bujalanceños: No hay, no funciona la asamblea de trabajadores ni siquiera cuando se firman los convenios laborales en la recogida de la aceituna; si bien es cierto que han existido, a lo largo de la etapa de la transición democrática, evidentes «traiciones» comarcales, provinciales, regionales y nacionales por parte de los dirigentes sindicales, empresarios, funcionarios y políticos. Con las «verdades como puños» de sus propias palabras, la actitud vital, el posicionamiento ideológico global de los actuales jornaleros bujalanceños lo sintetiza a las claras uno de nuestros informantes: *«Algo tendrán que hacer con nosotros, el gobierno o quien sea, yo no creo que nos vayan a dejar morirnos de hambre»*⁵.

La hipótesis comprensiva de esta situación ha de fundamentarse en el análisis del proceso histórico que caracteriza la realidad del sector social de los jornaleros. Dicho proceso indica, a nivel socio-simbólico, la prevalencia de una conciencia de usurpación, arraigada en los siglos XVIII y XIX, desde la que se demanda con una actitud individualista la recuperación o el reparto particularizado de la tierra usurpada en las distintas desamortizaciones. La semilla de esta aspiración individualizada, unida a la imposición de las condiciones socio-estructurales del incipiente capitalismo agrario, sientan las bases para que cristalice una conciencia proletarizada: Aceptación conformista-fatalista de que su único valor dentro del sistema es el de poseer la fuerza del trabajo. Puede entenderse, desde esta actitud proletarizada, que en el sistema ideológico de los jornaleros tome progresivamente

⁵ Entrevista con Pedro Cantarero, 1998.

más peso un tipo de práctica social centrada en los aspectos reivindicativo-laborales (condiciones del trabajo, sueldos, etc.). Ambas tendencias, la aspiración individualizada por conseguir la propiedad de la tierra y las reivindicaciones proletarizadas, serán justo contra las que tendrá que enfrentarse el movimiento anarquista en su periplo andaluz de casi setenta años (de finales de 1870 a finales de 1930). El anarquismo, como sistema ideológico alternativo al impuesto por las clases dominantes, propone el paso de las aspiraciones individualistas (contaminadas por el capitalismo) a las colectivistas en cuanto a la organización de la propiedad de los medios de producción (tierra colectivizada y no reparto individual) y a la organización de la fuerza del trabajo (del trabajo individualizado por sujetos o familias a la cuadrilla que faena «a buen común»). Propuestas que requieren, antes, el tránsito de las prácticas reivindicativas-laborales a las revolucionarias: es decir, el paso de la conciencia de usurpación-reivindicativa individualizada a la conciencia revolucionaria-colectivista. Por todos es sabido que dicha transformación nunca se produce del todo, bien por efecto de las actuaciones represoras de la clase dominante, bien por la dificultad de que cristalice el nuevo sistema ideológico (en tanto prácticas y valores) en el sector de los jornaleros. El ejemplo de Bujalance nos muestra que, en realidad, solo arraiga en un reducido grupo de hombres conscientes que adoptan el papel de líderes y, en muchas ocasiones, el recurso de la imposición coercitiva ante los propios iguales que transgreden las normas del ideario o no están de acuerdo con el mismo.

En cualquier caso, lo que parece suceder, a nuestro juicio, es que la conciencia individualista-proletarizada es tan profunda en los jornaleros – condensada en el deseo de convertirse en campesinos propietarios independientes o en la posibilidad de poseer un trabajo seguro y remunerado todo el año– que resultan en gran medida infructuosas las estrategias del movimiento y de los líderes anarquistas (si bien es cierto que se estuvo en un tris de conseguirlo y que ante tal posibilidad se organizaron los poderes establecidos para impedirlo). Este período histórico culmina trágicamente con la guerra civil y la instauración del franquismo, que agudiza el proceso hacia la proletarización de los jornaleros imponiendo y facilitando el sistema social del capitalismo agrario defendido por los ganadores. Ante las condiciones impuestas por lo que algunos autores denominan el «fascismo agrario» característico de la primera etapa de la dictadura franquista solo queda a los jornaleros la alternativa de aceptarlas desde una actitud o conciencia de sumisión e inevitabilidad, cuyo único propósito es el de la supervivencia. La única esfera en la que prevalecen algunos de los cambios que el ideario introduce la encontramos en la forma de organizar el trabajo, sobre todo en la recogida de la aceituna, donde ya no se vuelve al antiguo sistema de trabajo individual o por familias («por hilás»), sino que se mantiene la organización colectiva del trabajo «a buen común».

Será a partir de finales de los años cincuenta del xx cuando el proceso de modernización de España y su paulatina inclusión en el moderno modelo de sociedad de consumo genere un efecto directo e irreversible en la construcción de la identidad de los jornaleros, que han adoptado mayoritariamente un estilo de vida, si bien de escaso poder adquisitivo, semejan-

te en muchos aspectos a los estilos de vida urbanos. Las condiciones que marcan la sociedad española y el Estado en el ámbito de la producción agrícola potencian la disolución de uno de los ejes básicos de la identidad jornalera: su vinculación a la tierra, de la que ya no dependen para el sustento cotidiano. En este sentido, sin duda uno de los rasgos que mejor definen la realidad actual de las zonas rurales andaluzas sea el de estar dando los últimos pasos hacia un estilo de vida subsidiado-consumista. La «subsidiación» de la vida global de los jornaleros, las cada vez menores posibilidades de trabajar en la tierra y colectivamente (aun como asalariados, proletarizados), están terminando de disolver el rico mundo de cultura, relaciones y valores que antes conforman los ejes básicos de la identidad del trabajador del campo.

En la esfera de lo que categorizamos como endo-ideología, también la mayor parte de los valores, normas y acciones que articulan a los jornaleros de Bujalance y, por ende, al modelo de identidad que los caracteriza, han desaparecido o se han difuminado: tal sucede con los aspectos exo-ideológicos, solo la forma de organizar el trabajo mantiene (y no en todos los casos) las prácticas de la ayuda mutua, el reparto equitativo, la dignidad y el prestigio de valorar el propio trabajo, que aparecen como testamentarios funcionalizados, proletarizados podría decirse, del ideario anarquista y jornalero de los bujalanceños. Aspectos que, además, parecen haberse autonomizado del resto de la vida individual, familiar y social de la comunidad. Esto no significa que no se mantengan en lo básico la mayor parte de los contenidos endo-ideológicos, aún se sigue distinguiendo que el «nosotros» no es un grupo compacto: están los «simples» jornaleros (y dentro de ellos la división por género y por linaje), los «fijos», que son la élite (encargados, manijeros, especialistas, tractoristas), y los pequeños propietarios que siguen necesitando ejercer de jornaleros o de otro oficio para subsistir. Sin embargo, esta subdivisión también tiende a perder relevancia a medida que el subsidio equipara las condiciones de subsistencia y del nivel y calidad de vida.

6. Conclusión

En resumidas, la cultura del trabajo en Bujalance está en proceso de cambio profundo e irreversible. Lo que conlleva que los modos de vivir, trabajar, sentir y amar, las normas y valores que rigen su universo moral, las prácticas y estrategias familiares y comunitarias; en definitiva, la identidad y el estilo de vida «comunitarista a buen común» que define a estos jornaleros, está abocada, cuando menos, a una honda transformación y, previsiblemente, a su desaparición. El trabajo como símbolo y como virtud necesaria para subsistir, como conciencia articuladora de la identidad es un valor en crisis desde que los ingresos de los jornaleros se basan en subsidios y ayudas por desempleo que se institucionalizan. Hasta la entrada en vigor de estas medidas asistenciales y antes de la diversificación laboral a la que los jornaleros se ven forzados, el trabajo en el campo no solo es la única forma de sobrevivir; también una obligación moral, de orden ético,

otorga dignidad, es el eje desde el que los jornaleros dan forma a su identidad. Cumplir en el trabajo ha sido, aunque hoy en menor medida, la condición para ser socialmente aceptado tanto dentro del propio colectivo de pertenencia como por el resto de los grupos sociales que forman la comunidad. Dentro del universo moral de los jornaleros bujalanceños aparece idealizada la imagen del trabajador que cumple con sus obligaciones en la faena en tanto solo quien se comporte de tal forma puede llevar a cabo su destino, lo que los demás esperan de él: ser un jornalero digno, capaz de formar una familia y sacarla adelante, solidario con los compañeros, etc. La concepción del trabajo como valor central en la identidad de los jornaleros de Bujalance es hoy en día más relativa. El prestigio del trabajo se obtiene ahora más desde la medida de los logros gananciales, monetarios, y del consumo ostensible. Trabajar mucho y ganar poco es un símbolo no de honestidad sino de incapacidad para sacar partido de los recursos disponibles. El cambio producido en el proceso del trabajo jornalero ha de considerarse como factor fundamental y motor, punto de partida de los cambios generados a otros niveles en el sistema social, en lo ideológico y en la estructura de la personalidad de los jornaleros bujalanceños.

Una forma de vida que desaparece ante la previsible mecanización de la recogida de la aceituna, momento en el que los jornaleros dejarán de existir como grupo social para dar lugar a los «campañeros-subsidiados». Un final que Juan Ortega, uno de los informantes principales de la investigación, sentencia con rabia contenida y dolor en el documental *A Buen Común: «Espero que mis hijos no tengan que ganarse la vida trabajando en el campo»*, entre otras cuestiones porque «ya no hay jornaleros, hay *campañeros*»⁶. Responsables hay muchos, uno de los principales y más recientes es el paternalismo asistencial del Estado de Derecho que ha institucionalizado el subsidio agrario; paternalismo que poco a poco está siendo sustituido por el nuevo neocapitalismo inhumano del Estado sin derecho, que obliga a los jornaleros a convertirse en feriantes de la tierra, en golondrinas obligadas a volar a la uva en Francia, al espárrago navarro, la fruta en Cataluña, la fresa de Huelva o los invernaderos de Almería; obligados a completar la miseria del subsidio con el trabajo sumergido; y de últimas, empujados a la competencia tensa y en algunos casos violenta con los inmigrantes por un trabajo agrario cada vez más precario y escaso. Nómadas del espacio pero también del trabajo: camareros, limpiadoras, albañiles, buscavidas.

Tampoco hemos de olvidar que en esta pérdida también son responsables los propios jornaleros, instalados en otra lógica, en otros afanes, en otros estilos de vida más acordes con la época actual. La dignidad del trabajo, el apoyo mutuo, la vida y la faena a buen común desaparecen, pierden peso de unos años acá ante el avance del individualismo compe-

⁶ *A Buen Común* es un documental inspirado en la tesis doctoral a la que aludimos aquí. Producido y realizado en 1999 por Victoriano Camas, Manuel Cerezo, Jean-Vital Consigny, Ana Martínez y Manuel Ortiz, se trata de un acercamiento audiovisual a la identidad jornalera y a la cultura del trabajo basado en los testimonios de los principales informantes de nuestra investigación.

tivo en el trabajo; del patriarcado en las relaciones hombre-mujer y padres-hijos; y del consumismo ostentoso como modo de vida... Lo expresan claro y contundente los propios jornaleros:

Lo que prevalece ahora mismo en la clase jornalera y en Bujalance, es el individualismo y la cerrazón máxima. Se ha supervalorado el dinero, lo económico, eso de que «vales lo que tienes; quien más tiene más vale»... Ya sé que eso ha existido siempre, pero ahora parece ser que atravesamos un momento en el que está demasiado potenciado... Todo dios se mueve y lucha en solitario para llegar a la meta del dinero, eso es lo prioritario: tener dinero para comprar cosas... Y punto⁷.

Solo queda la huella, la esperanza de que podemos construir la identidad desde el modelo «a buen común». El molde está, permanece como las ideas: un estilo de vida donde no importa estar acá o allá (o sí pero como es inevitable, qué más da) sino el modo de estar. El modo de estar, de vivir y trabajar es el propio origen, el único rasgo sedentario del nómada... Y el modo a buen común merece ser conservado y transmitido.

7. De la mirada etnobiográfica...

Me acerqué a los jornaleros empleando la mirada etnobiográfica: un estilo –nómada, fronterizo y mestizo– de investigación de lo humano que recoge y combina lo propuesto por la perspectiva biográfica (y, dentro de ella, el modelo de la comprensión escénica), la perspectiva Cualitativa-Dialéctica y el modelo de la investigación-acción-participación. Ha de considerarse, pues, como una práctica –nunca como mera técnica– de investigación social donde lo esencial es reconciliar con coherencia observación, reflexión y praxis. Un modelo para investigar al ser humano dignificando su condición de persona y no tratándolo de objeto; que pone de relieve que esta no se reduce a ninguna función determinada sino que constituye una totalidad... Que estudia las (inter)acciones y sus significados, los aspectos y dimensiones subjetivas, en tanto permiten una comprensión amplia, profunda y coherente de la identidad, la cultura y la realidad social. No por ello renuncia a adquirir carácter de lo que entendemos por verdad, ciencia, conocimiento: al contrario, los hace más ricos y reconoce su inagotable riqueza. Pero, además de que el conocimiento derivado de la investigación genere un resultado que satisfaga a la Ciencia Social, la mirada etnobiográfica busca también satisfacer a la sociedad, a los grupos, a las personas implicadas en la investigación... Y son múltiples las vías para alcanzar estos objetivos.

La mirada etnobiográfica así concebida abre nuevos horizontes en la Ciencia Social que conviene seguir explorando, algo que procuro con esta investigación demostrando cómo el modelo «a buen común» se convierte

⁷ Entrevista a Juan Ortega. Bujalance, 1998.

en estilo de vida que he procurado aplicar tanto a la investigación como a mi vida en general cuando las circunstancias lo han permitido. De lo anterior se deriva que la separación entre el sujeto investigador y el sujeto-objeto investigado, o sea el sesgo introducido por el observador en la realidad observada, constituye un problema común al saber científico. Cuestión que resulta más compleja en tanto los sujetos investigadores somos, a la postre, una parte de la sociedad que se observa a sí misma. Se comprende así que desde el positivismo se proponga un conjunto de arbitrariedades para delimitar tal separación y otro de procedimientos destinados a mitigar el efecto de dicho sesgo, siempre con el propósito de alcanzar la objetividad del investigador y de la investigación. Mera ilusión, esfuerzo baldío porque, en mi opinión, dicho sesgo, lejos de dificultar, facilita la comprensión de la realidad social y humana. La imbricación del investigador en la realidad investigada supone una cuestión de grado, depende del tipo de estudio, de su duración, del objeto, etc. Pero, en cualquier caso, no tiene que tomarse de desventaja, simplemente introduce la necesidad de una mirada atenta: reflexión y auto-análisis que deben formar parte de la investigación en tanto ni asimilación absoluta ni distanciamiento puro son posibles en el hacer del que investiga. En palabras de Juan José Castillo, el nuestro es *un enfoque reflexivo que para poder pensar el objeto, no puede en modo alguno evitar el pensarse a sí mismo, sujeto investigador* (Castillo, 2004: 3).

Así, conocemos los significados de los fenómenos sociales cuando compartimos con nuestros sujetos de estudio los valores que estos atribuyen a tales significados. En mi caso ha sido posible porque pertenezco al mismo contexto geográfico y sociocultural de mis informantes pero, ante todo, porque trabajé codo a codo con ellos, moré en sus casas, colaboré en sus luchas, en sus fiestas, he llorado y reído con ellos, los he amado y también odiado... Me he atrevido a ser uno de ellos, a vivir en mis carnes la experiencia de ser jornalero... Nada de especial tuvo el esfuerzo, fue mi deseo... Creo que toda investigación surge del encuentro entre la necesidad de quien investiga y la de los investigados. Yo quería hallar algunas de las claves de mi identidad, de mis orígenes. Provengo de jornaleros, en ellos me reconozco, por ellos soy quien soy... Esta es la investigación de un jornalero de las ideas sobre otros jornaleros de la tierra.

Un jornalero de las ideas que vive entre fronteras porque trabajo con los que están al margen, porque me muevo entre parcelas de poder y de conocimiento, porque construyo mi identidad en los entrecruces de la liminalidad. Defino mi estilo de vida como mestizaje nómada o, si se prefiere, nomadismo mestizo. Mestizaje porque gusto de mezclarme y compartir con otros saberes y experiencias, incluso con quienes defienden la pureza de lo propio como lo único y lo mejor. Nómada porque vivo de acá para allá, atravesando territorios acotados por límites y fronteras rígidas que los sedentarios construyen, y vigilan, para proteger y asegurar su identidad, su dominio, su poder.

De igual modo, apuesto en lo profesional por el nomadismo mestizo no solo por convicción, también porque la realidad de lo humano –las personas, los grupos, la cultura, la identidad– no se deja encerrar dentro de los límites rígidos que algunos emplean para separar las actuales disciplinas de

la ciencia social. Somos sistemas de sistemas, universos multidimensionales fluyendo en el tiempo. Para entendernos no basta, no alcanza la mirada del sedentario que paraliza y disecciona lo que pretende estudiar.

Agradecimientos

Agradezco de manera especial al Proyecto Prometeo de la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación de la República del Ecuador por su patrocinio en este trabajo.

Declaración

Declaro que no existen potenciales conflictos de interés sobre la investigación, autoría o publicación del presente artículo.

Bibliografía

- BOUVIER, P. (1990), «El trabajo de todos los días: una interpretación socioantropológica al trabajo», *Sociología del Trabajo* 10, pp. 131-139.
- BUDD, J. W. (2011), *The Thought of Work*, Cornell, IRL Press.
- CAMAS, V. (2003), *Identidad jornalera y cultura del trabajo en el olivar de Bujalance. La mirada etnobiográfica como espacio interdisciplinar en la investigación social*. Tesis doctoral, sin publicar.
- CASTILLO, J. J. (2004), «La memoria del trabajo y el futuro del patrimonio», *Sociología del Trabajo* 52, pp. 3-35.
- CONTRERAS, J. (1991), «Los grupos domésticos: estrategias de producción y reproducción», en J. Prat, U. Martínez, J. Contreras e I. Moreno, *Antropología de los pueblos de España*, Madrid, Taurus, pp. 343-380.
- DE LA GARZA, E. (2012), «Hacia un concepto ampliado de trabajo», en Davolos (coord.), *El mundo del trabajo en América Latina*, Buenos Aires, CLACSO.
- GAVIRA, L. (1993), *Segmentación del mercado de trabajo rural y desarrollo: el caso de Andalucía*, Madrid, M.A.P.A.
- GEERTZ, C. (1992), *La interpretación de las culturas*, Barcelona, Gedisa.
- MARTÍNEZ ALIER, J. (1968), *La estabilidad del latifundismo*, París, Ruedo Ibérico.
- PALENZUELA, P. (1995), «Las culturas del trabajo: Una aproximación antropológica», *Sociología del Trabajo* 24.
- (1996), *Buscarse la vida. Economía jornalera en las marismas de Sevilla*, Sevilla, Área de Cultura Excmo. Ayuntamiento de Sevilla.
- (2005), «El patrimonio inmaterial de los poblados de colonización: memoria colectiva y culturas del trabajo», en *PH. Boletín del Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico*, núm. 52, pp. 94-101.
- (2014), «Culturas del trabajo e identidad local: Pescadores y mineros en Québec», *Sociología del Trabajo* 81, pp. 68-89.

- PÉREZ YRUELA, M. (1979), *La conflictividad campesina en la provincia de Córdoba, 1931-1936*, Madrid, Servicio de publicaciones Agrarias.
- PITT-RIVERS, J. (1989), *Un pueblo de la sierra: Grazalema*, Madrid, Alianza, 21994 [título original: *The people of the Sierra*].
- PRAT, J.; MARTÍNEZ, U.; CONTRERAS, J. y MORENO, I. (1991), *Antropología de los pueblos de España*, Madrid, Taurus.
- REYGADAS, L. (2002), «Producción simbólica y producción material: metáforas y conceptos en torno a la cultura del trabajo», *Nueva Antropología* 60.
- SEVILLA GUZMÁN, E. (1984), *Sobre agricultores y campesinos*, Madrid, Servicio Publicaciones Agrarias.
- SEVILLA GUZMÁN, E. y GONZÁLEZ DE MOLINA, M. (1993), *Ecología, campesinado e historia*, Madrid, Ediciones La Piqueta.

PILAR ORTIZ GARCÍA*

EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL ¿UNA ALTERNATIVA PARA LA MUJER EN TIEMPOS DE CRISIS?

Introducción

El trabajo a tiempo parcial ha sido tradicionalmente una fórmula de ocupación poco utilizada en España. No obstante, un análisis de su evolución en las últimas décadas evidencia, tanto en Europa como en España, un crecimiento de esta fórmula de empleo, especialmente entre las mujeres.

Los últimos cambios en la legislación laboral española sitúan el trabajo a tiempo parcial entre una de las formas de ocupación alternativas y deseables. La razón es la resistencia del mercado de trabajo a la recuperación de empleo, especialmente estable, en un momento de crisis como el que atraviesa la economía española.

En este contexto, el impulso al trabajo a tiempo parcial es una de las fórmulas de fomento del empleo a través de estímulos a las empresas –tales como bonificaciones en las cotizaciones por las personas trabajadoras–, que proporcionan ocupación entre la población especialmente afectada por el problema de desempleo, como son los jóvenes las mujeres.

No obstante, el análisis de las formas de ocupación no puede realizarse desprovisto del marco en el que se inscriben el trabajo y las formas de empleo, que no es otro que el de las relaciones laborales. En este marco, el tiempo de trabajo y su distribución están ocupando un lugar creciente en el debate académico y, en general, en la escena pública, pero sobre todo constituyen una clave desde la que interpretar las relaciones contractuales marcadas por la flexibilidad y las formas atípicas de empleo.

La nueva racionalidad laboral, lejos de las lógicas institucionalizadas que marcaron la etapa fordista, apunta hacia un modelo que liberaliza la relación contractual. Se tiende a hacer más laxos los vínculos laborales, ya sea a través de la temporización de los contratos, o por medio de la disminución del

Recibido 6-IX-2013

Versión final: 7-VI-2014

* Departamento de Sociología y Trabajo Social, Facultad de Economía y Empresa, Universidad de Murcia. Correo electrónico: portizg@um.es

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 82, otoño de 2014, pp. 73-92.

tiempo de trabajo. La racionalidad de la flexibilidad institucionaliza el movimiento –y no precisamente en el sentido metafórico del término–: la movilidad geográfica –ya sea empresarial o laboral– o la funcional –nuevos itinerarios formativos, adaptación continua a nuevas competencias– aparecen como elementos indisociables de la empleabilidad. Por otra parte, cada vez es más rápida la obsolescencia de las estrategias que despliegan los recursos humanos para obtener y conservar el empleo (López, 2000: 145).

En este escenario, y una vez «exprimida» la vía de la temporalidad numérica (Atkinson, 1986: 455) en un país que ha hecho de esta una de sus formas de competitividad laboral, con el consecuente debilitamiento de fuerza de trabajo, quedan pocas vías de flexibilidad que no pasen por experimentar con la distribución del tiempo de trabajo y las fórmulas contractuales que lo articulan, especialmente teniendo en cuenta que España viene registrando en los últimos años una jornada laboral media superior a la de otros países europeos (con más de cuarenta horas semanales en muchos colectivos) debido a una especialización productiva intensiva en tiempo de trabajo (Aragón *et al.*, 2012: 72).

El trabajo a tiempo parcial que –según la redacción vigente del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores– queda definido como «aquel en el que se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable» forma parte de la estrategia flexibilizadora que pretende –en el caso de España–, por una parte, la adaptación de la producción a las necesidades del mercado y, por otra, posibilitar la incorporación al empleo de colectivos como el de mujeres preservando su capacidad para mantener una jornada laboral simultánea a la doméstica. Sin embargo, no se trata solo de una fórmula jurídica, contractual o laboral, el trabajo a tiempo parcial –como precisará Durán (2007: 93)– no supone solo trabajar menos, sino que significa también tener un estatus particular, una posición específica generalmente reservada a las mujeres.

La literatura sobre el tema se encuentra polarizada entre un sector que pone de manifiesto el crecimiento del empleo femenino debido a las condiciones que posibilitan fórmulas contractuales como esta (Sundström, 1991; 1993; 2003) y otro amplio sector que, en base a diversas investigaciones, concluye que la ocupación de la mujer a tiempo parcial constituye una forma de canalización de empleos poco cualificados (Gallie y Zhou, 2011: 43), con remuneraciones inferiores (Bardasi y Gornick, 2008; Manning y Petrongolo, 2008; Fouarge y Muffels, 2009), que reduce sus posibilidades de acceder a las prestaciones laborales, tales como pensiones, seguros médicos y subsidio por desempleo (Gallie, White y Cheng, 1998; Ginn y Arber, 1998; Kalleberg, Reskin y Hudson, 2000; García-Perrote, 2000; Valdés, 2002) y otorga menores oportunidades de promoción profesional (Gallie, White y Cheng, 1998; Russo y Hassink, 2008).

Los estudios comparativos entre países han puesto de manifiesto que los resultados del trabajo a tiempo parcial sobre los niveles de ocupación de la mujer dependen, en gran medida, de la cobertura de servicios públicos y de las medidas gubernamentales de carácter laboral «inclusivo» que acompañan a esta fórmula. Así se ha puesto de manifiesto en países como Holan-

da y Suecia (Plantenga, 1999; Tobío, 2002; Buddelmeyer, Mourre, y Ward-Warmedinger, 2005; Muñoz, 2008; Blázquez y Ramos, 2009; Halldén, Gallie, y Zhou, 2012). Relacionado con ello, uno de los aspectos que justifican la contratación a tiempo parcial es la posibilidad de compatibilizar el trabajo con las ocupaciones familiares, en particular la maternidad (Valdés, 2000: 60). No obstante, ello implica una concepción androcéntrica del mundo del trabajo donde la participación de la mujer tendría un carácter secundario supeditado a su disponibilidad, una vez cumplida su función procreadora/cuidadora. Otra presunción posible es que el trabajo a tiempo parcial constituyese una fórmula coyuntural o de transición hacia la ocupación a tiempo completo, aunque sobre este particular no existe un acuerdo unánime a la luz de la investigaciones realizadas (O'Reilly y Bothfeld, 2002; Sundstrom, 2003; Connolly y Gregory, 2010). Según algunos autores la edad es uno de los factores influyentes en este caso ya que, si bien entre las personas más jóvenes empleadas a tiempo parcial supone un mecanismo de entrada en el mercado de trabajo susceptible de conversión en otras fórmulas más estables, no ocurre así en el caso de las personas de mayor edad, entre las que dicha conversión es menos probable. También incide la situación familiar, el número y la edad de los hijos (Blazquez y Ramos, 2009: 255), por lo que resulta complejo generalizar dicha forma de empleo como una vía de transición hacia otras formas de trabajo.

Analizadas las aportaciones a la investigación del tema, la contribución de este artículo es profundizar en los mecanismos que producen una segregación en las formas de empleo –entre las que se encuentra el trabajo a tiempo parcial– y su utilización entre las mujeres. Sobre la base de esta premisa, se trata de propiciar argumentos que sirvan de reflexión sobre la bondad de una fórmula contractual como esta, especialmente en un contexto como el de la economía española en la que se están poniendo en valor las fórmulas flexibilizadoras del trabajo, como han puesto de manifiesto las reformas laborales de 2012 y 2013.

Dimensiones conceptuales desde las que abordar el trabajo a tiempo parcial de las mujeres

El marco teórico es tridimensional. Un primer eje desde el que abordar el tema es la construcción sexuada de las dimensiones de empleo y trabajo. El segundo eje es el uso social del tiempo y su distribución. Por último, el eje que vertebra todo el proceso es la flexibilidad laboral que remite al análisis estructural de las formas de empleo atípico (la flexibilidad como forma de articulación del empleo y el tiempo).

Primer eje: la construcción de las diferencias

Una premisa para abordar el tema es la consideración del empleo como una norma social definida no solo por las condiciones de trabajo, sino también por los derechos sociales que conlleva (Castel, 1997: 328; Prieto, 1999: 142).

En su estudio sobre el tema, Maruani (1993; 2000; Maruani, Rogerat y Torns, 2000) marca perfectamente la distinción entre trabajo y empleo entendiendo el trabajo como la actividad de producción de bienes y servicios –enmarcada en el conjunto de las condiciones de ejercicio de dicha actividad–, y el empleo como las modalidades de acceso y salida del mercado de trabajo, que además conlleva un estatus social. Esta distinción es clave a la hora de analizar la actividad laboral de la mujer en general y su inserción en el mercado de trabajo bajo determinadas condiciones. La implicación social de esta diferencia se traduce en que el trabajo, como tarea productiva, se pone en circulación en el mercado de forma asexuada (en el sentido que le confiere Maruani (2000: 10) en términos meramente productivos). El empleo, sin embargo, adoptará las formas y condiciones de un mercado segmentado por género (esto es, generador de derechos y obligaciones y ligado a un estatus).

La teoría de la segmentación, a partir de las incorporaciones interpretativas de la Escuela de Cambridge (Iglesias, 2002: 72), ya señala la oportunidad de abordar el mercado de trabajo desde la oferta y la demanda haciendo hincapié en que la demanda no responde solo a condicionantes técnicos, sino sociales. El mercado del trabajo no se construye bajo presupuestos de homogeneidad en la oferta, sino teniendo en cuenta la heterogeneidad y condicionantes sociales de los potenciales ocupantes. Comprender que el mercado laboral no es homogéneo, sino segmentado, es una premisa para abordar la dinámica sexuada del mercado laboral en la que el empleo remite a las condiciones sociales de sus agentes, mientras que el trabajo se mueve en la lógica productiva universalista. En este mercado el género actúa como un mecanismo de reclutamiento y cierre reproduciendo condiciones de desigualdad social (Bowles y Gintis, 1975; Gordon, 1986; Recio, 1988; Köhler y Martín Artilles, 2007; Alós, 2008).

Como consecuencia, la situación de la mujer en el trabajo y en el empleo viene marcada por la bipolarización y la segregación (Maruani, 2002: 62 y ss.). A esta segregación han contribuido fórmulas como el trabajo a tiempo parcial. La teoría se ha manifestado de forma especialmente crítica con un tipo de empleo que en el plano individual asume la posición marginal de la mujer en el mercado de trabajo, a la vez que perpetúa la desigualdad en el reparto de las tareas domésticas. En el caso de la mujer el trabajo a tiempo parcial identifica su posición desigual con respecto al empleo y a los derechos sociales asociados a este (Aragón, 2012: 10). Solo a partir de una premisa como esta es posible comprender los altos niveles de involuntariedad con los que se asume este tipo de relación contractual entre las mujeres españolas.

Segundo eje: el tiempo

Otra dimensión del empleo a tiempo parcial y su relación con el género remite al tiempo de trabajo y su distribución. Hablar del tiempo de trabajo supone hablar del uso social del tiempo: «El tiempo es oro». Esta máxima de las sociedades industriales consagraba la productividad como un valor

inequívoco de prosperidad y supeditaba la organización del trabajo –y con él, de la vida– a su incremento. Desde entonces, el tiempo como valor ha trazado la «arquitectura» temporal del trabajo asalariado (Adam, 1999: 20).

La concepción utilitarista del tiempo ha sido contestada desde la sociología por las teorías que reivindican el papel del trabajo reproductivo. La reproducción generacional y personal constituye la condición indispensable en la producción y acumulación de mercancías. No obstante, tal como manifiesta Del Re (1995: 76), raramente se relaciona el trabajo de reproducción con el de acumulación, por esta razón, el trabajo de reproducción queda invisibilizado y marginalizado. El tiempo reproductivo constituye una dimensión del trabajo en la que la equivalencia trabajo-tiempo-oro se rompe. Sin embargo, es en este escenario en la que la mujer se encuentra mayoritariamente representada, por lo que también es el plano en la que la mujer queda al margen de la cadena de valor.

La perspectiva analítica sobre el tiempo de trabajo ha de ser societal, ya que es la forma de visualizar la relación entre este –en sentido restringido, relacionado con el trabajo remunerado–, con el resto de tiempos sociales, entre los que está el tiempo de trabajo doméstico-familiar (Prieto y Ramos, 1999; Prieto, 2007; Prieto, Ramos y Callejo, 2008; Prieto, Lago y Meseguer, 2008).

Por otra parte, el trabajo productivo cualificado requiere tiempo. Es el tiempo productivo que corresponde al modelo social «liberal» descrito por Gershuny (1987: 184). Este patrón de tiempo en sociedades como la española (en la que el modelo de reparto del tiempo social productivo y doméstico dista de aquel desarrollado en los países del norte de Europa) hace difícil la vida laboral de las mujeres, especialmente en trabajos cualificados. Salvo en aquellas situaciones en las que el trabajo profesional de la mujer se ve asistido por ayuda externa, el tiempo de la mujer está mediado por la consabida doble jornada laboral fruto de la superposición de viejos y nuevos roles (Tobío, 2002; Papí y Frau, 2005; Tobío *et al.*, 2010).

La feminización paulatina de la clase asalariada ha ido avanzando, en un contexto como el español, a partir de la extensión del trabajo poco cualificado. Este hecho sitúa a la mujer en una posición más débil para el uso autónomo de su tiempo, ya que mientras entre la clase trabajadora cualificada la flexibilidad para el alargamiento del tiempo de trabajo (de los trabajos que requieren tiempo) se realiza de forma autónoma, en los empleos escasamente cualificados se aplica de forma heterónoma. La «norma flexible heterónoma» impone una alta disponibilidad temporal a las mujeres pero, en este caso, conduce a fórmulas de empleo como el trabajo a tiempo parcial o a jornadas escasamente previsibles y realizadas en horarios atípicos. Este trabajo no se ve reconocido en términos materiales, es decir, ni salarial ni profesionalmente, como tampoco tiene un reconocimiento social, es decir, en el plano simbólico (Bouffartigue y Bouteiller, 2003; Bouffartigue, 2007; Lago, 2008).

Otro factor que viene a abundar en la lógica contrapuesta entre el tiempo de la mujer –especialmente el reproductivo– y el tiempo de trabajo asalariado es la dimensión dinámica de este último. Los tiempos del trabajo asalariado cambian de tal forma que a un aumento en la disponibilidad

del trabajador le corresponde un alargamiento de la vida laboral (también de la jornada de trabajo), sin embargo, a un alargamiento del tiempo de trabajo empleado en la reproducción, le corresponde un acortamiento del trabajo asalariado (Del Re, 1995: 77). El trabajo a tiempo parcial entra en esta lógica, junto con todas las formas de empleo y horarios atípicos que conforman la construcción sexuada de la precariedad. La lógica de organización del tiempo postfordista implica asumir la plena disponibilidad para el tiempo de trabajo, no tanto por la saturación del tiempo productivo, sino porque la flexibilidad en la planificación del tiempo de producción implica la plena disponibilidad de horarios, turnos y fórmulas que contribuyan a la adaptación del tiempo a los requerimientos de la producción. Esta organización postfordista se impone sobre cualquier otro tipo de exigencia e incluso entra en contradicción con los tiempos sociales, especialmente con los tiempos las mujeres. La solución a esta contradicción se resuelve en el ámbito público (a través del acceso a servicios de apoyo), o en el ámbito privado. En este último caso da lugar a la adaptación del tiempo productivo a los tiempos sociales y la mujer recurre a la jornada a tiempo parcial, lo cual acentúa la segmentación del mercado de trabajo basado en la disponibilidad temporal (Lallement, 2007: 61; De Castro, 2008: 179).

Tercer eje: la flexibilidad y las lógicas opuestas

El tercer eje desde el que abordar la utilización del trabajo a tiempo parcial es lo que ya se puede considerar un paradigma organizativo de nuestro tiempo: el de la flexibilidad laboral. En el caso de países como España, la flexibilidad laboral ha dictado las políticas de empleo iniciadas en la década de los ochenta abundando en la progresiva desregulación de las relaciones laborales y en la «cultura de la precariedad» (Alfonso, 2010: 21-22). Es el momento de transición entre la «norma salarial de empleo» que rige hasta mediados de los ochenta y el proceso de regulación a partir de los años noventa hacia la «norma empresarial de empleo flexible» (Prieto, 2002: 90).

En este contexto, la lógica en la que entra la utilización del trabajo a tiempo parcial es doble y de sentido opuesto. Desde la perspectiva empresarial responde a los dictados de utilidad económica: posibilita el empleo más flexible y más barato. Además, con las sucesivas reformas sobre este tipo de contrato –como la de 2012¹ que preveía la posibilidad de alargar las horas extra–, se convierte en una fórmula fronteriza y de difícil delimitación de la utilización de un trabajo a tiempo completo, aunque sin las condiciones de este.

En sintonía con la lógica empresarial, algunos estudios sobre la flexibilidad en el tiempo de trabajo y su uso por parte de las empresas concluyen que la flexibilidad en el horario de trabajo en sus múltiples formas –horario laboral flexible, tiempo parcial, empleos compartidos, semanas laborales comprimidas o jornadas laborales reducidas– pone en manos de las perso-

¹ Rectificada en el posterior Real Decreto ley 16/2013.

nas empleadas el control sobre el tiempo de este (Chinchilla, Poelmans y León, 2003: 12), de esta forma, la flexibilidad se presenta como la vía para facilitar la conciliación.

Desde la lógica del trabajador esta forma de jornada viene impuesta, dado que no hay mejor oferta en el mercado, o bien, en el caso de la mujer, su utilidad es privada e incluso ligada a lo emocional (le permite compatibilizar la jornada laboral con la jornada doméstica en una suerte de doble presencia femenina) (Balbo, 1978; Carrasquer, 2009). Se trata de un trabajo «buscado», pero no «querido», puesto que para la mujer el trabajo a tiempo parcial ha supuesto con demasiada frecuencia un proceso de adaptación y «ductilidad» permanente ante requerimientos horarios, lo cual, unido a la restricción en derechos que conlleva esta fórmula contractual, ha desembocado en la precarización de este colectivo.

Desde el punto de vista de las relaciones laborales el trabajo a tiempo parcial, como otras formas de empleo atípico, entra en la lógica de la flexibilidad de la relación laboral y la progresiva individualización de esta. Se trata de una estrategia global que adopta diversas fórmulas (como los contratos a tiempo parcial en el Reino Unido, los contratos de formación en Alemania o el equilibrio entre diversos tipos de empleo atípico en Francia), pero que tienen el denominador común de intentar restar «rigidez» a la relación laboral (Toharia, 2005). Sin embargo, la configuración y evolución de los distintos sistemas de relaciones laborales y, particularmente, la puesta en marcha de políticas capaces de armonizar la flexibilidad y la seguridad, así como la fuerza de los sindicatos, explican las diferencias en el uso de la flexibilidad laboral y sus consecuencias (Miguélez y Prieto, 2008; 2009: 284).

Algunos aspectos normativos del trabajo a tiempo parcial

La doctrina laboral apunta hacia la progresiva potenciación de este tipo de contrato desde la permisividad –anterior a la aprobación del Estatuto de los Trabajadores–, hasta su promoción abierta y generalización (Lahera y García, 2007: 46). En la redacción del artículo correspondiente a esta fórmula contractual en el Estatuto de los Trabajadores en 1980 se pone de manifiesto la escasa trascendencia que se le concede como consecuencia de la situación laboral preexistente, dominada por la rigidez en la regulación laboral. Las reformas laborales que se suceden entre 1998 y 2001 se han movido entre lo que Lahera y García (2007: 47) definen como «una suerte de proporcionalidad directa entre el fomento de los márgenes de flexibilidad en la realización del trabajo a tiempo parcial y la impostura legislativa tratando de compatibilizar las posibilidades crecientes de actuación empresarial con un esquema protector para su realización por parte del trabajador». Fomento y restricción, flexibilidad y protección constituyen el esquema de tensión que ha definido el itinerario normativo por el que ha ido discurriendo el trabajo a tiempo parcial. En las reformas laborales de 2012² y

² España. 2012. «Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral» *Boletín Oficial del Estado* 36: 12485, 11 de marzo de 2013.

2013³ esta tensión parece haberse resuelto a favor de su fomento claro y decidido. Entre los argumentos para su promoción la redacción de la ley coloca los datos de empleo de este carácter en España en clara inferioridad con respecto a su utilización en la Unión Europea. Junto a esta razón se alude a las bondades de este tipo de contrato como «mecanismo de redistribución del empleo». En concreto, el Real Decreto-ley 16/2013 se refiere al trabajo a tiempo parcial como «un mecanismo que otorga al empresario flexibilidad en el tiempo de trabajo, a la par que posibilita al trabajador conciliar la vida laboral y personal y compatibilizar trabajo y formación». Dicho Real Decreto atribuye su moderado crecimiento en España, por una parte, a la relativa desprotección de este tipo de fórmula contractual respecto al trabajo a tiempo completo, lo que desde la perspectiva de las personas trabajadoras lo hace menos atractivo y, por otra, a la insuficiente incorporación por parte del empresario de elementos de flexibilidad en la gestión del tiempo. Por ello, con la intención de impulsar su utilización, establece medidas que intentan eliminar estos obstáculos tales como la supresión de la posibilidad de que las personas contratadas a tiempo parcial puedan realizar horas extraordinarias, así como condiciones determinadas sobre la realización de horas «complementarias» (pactadas y voluntarias⁴) o, en claro sentido de promoción de esta fórmula, la posibilidad de «contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores a tiempo parcial». El fin es conseguir creación de empleo en el que la estabilidad pasa por el fomento del tiempo parcial.

La legislación no realiza una discriminación entre hombres y mujeres, no obstante, la mayor proporción de mujeres trabajadoras en este tipo de modalidad contractual, sugiere que las condiciones y consecuencias que lleva aparejadas, sí serán discriminatorias. Aspectos tales como la regulación sobre la pensión de jubilación contributiva de las personas empleadas a tiempo parcial ponen de manifiesto aspectos no tan bondadosos de esta fórmula. En este sentido, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea declaró de forma expresa «discriminatoria» la legislación española en materia de pensión de jubilación contributiva de las personas empleadas a tiempo parcial, al exigir un período de cotización proporcionalmente más elevado para éstas (en su mayor parte mujeres) instaurando con ello una diferencia de trato respecto a las personas empleadas a tiempo completo⁵.

³ España. 2013. «Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores» *Boletín Oficial del Estado* 305: 13426, 21 de diciembre de 2013.

⁴ Respecto a las «pactadas» son de realización obligatoria cuando estén acordadas por escrito con el trabajador y se pueden realizar no solo en contratos indefinidos, sino como también en aquellos temporales cuya jornada ordinaria no sea inferior a 10 horas semanales. También se incrementa el número de horas que se puede realizar y se reduce el plazo de preaviso para el trabajador. En cuanto a las horas «voluntarias» solo se prevén para los contratos a tiempo parcial indefinidos con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual.

⁵ Europa. 2012. Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala octava) de 22 de noviembre de 2012. Isabel Elbal Moreno contra Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS).

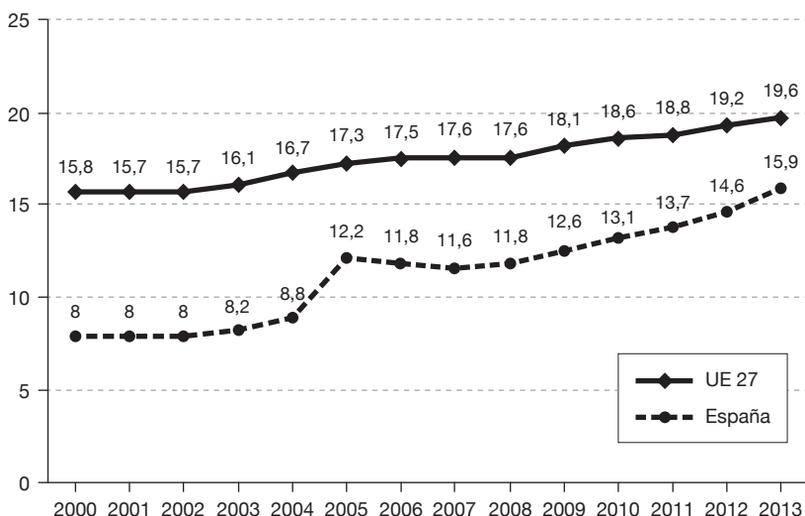
En suma, si bien la participación del trabajo a tiempo parcial ha sido discreta entre las formas de empleo en España, la coyuntura económica actual y a la política laboral definida en las últimas reformas laborales pueden ser decisivas en su crecimiento futuro.

Análisis del perfil sociodemográfico de las personas trabajadoras a tiempo parcial

Dado que una de las razones argumentadas para la promoción del trabajo a tiempo parcial en España es la diferencia que representa esta forma de empleo frente a otros países europeos, resulta necesario poner cifras a esta diferencia. Una dificultad inherente a la comparación del trabajo a tiempo parcial entre los distintos países europeos es la diferente consideración del concepto, ya que depende de la distinta medición en cada país. La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, por ejemplo, decidió en 1997 definir como personas empleadas a tiempo parcial a todas aquellas cuyas horas de trabajo semanales estén por debajo de 30, no obstante, esta definición plantea problemas ya que no se hace referencia a la fórmula contractual a la que remite el trabajo a tiempo parcial, tanto o más importante que el tiempo empleado en el trabajo a efectos comparativos. En España, como en Alemania y el Reino Unido, la forma de computar el trabajo a tiempo parcial parte de la contabilidad de aquellos que declaran trabajar a tiempo parcial, siempre que su jornada habitual sea de menos de 30 horas semanales (Muñoz, 2008: 8). Con esta precisión contable las estadísticas han puesto de manifiesto dos elementos de interés. Por una parte, el trabajo a tiempo parcial ha ido en aumento en la última década, aunque esta progresión ya se inicia a principios de la década de los noventa. Este aumento ha sido especialmente significativo entre los países desarrollados como es el caso de Holanda, país en el que en 2009 ya suponía un 48,3 por 100 del empleo y en 2013 según los datos de Eurostat alcanza el 50,8 por 100. En el caso de otros países de la Unión Europea (UE-27) con una elevada tasa de paro como es España ha respondido –entre otras razones– a una decisión política para la promoción del empleo (tal como puso de manifiesto la reforma laboral de 2012). En el gráfico 1 que representa la progresión a la que se alude se aprecia que mientras el porcentaje de ocupados a tiempo parcial en la UE-27 se incrementa 3,8 puntos porcentuales entre 2000 y 2013, en España se duplica y crece especialmente a partir del estallido de la crisis confirmando la idea de que esta fórmula se perfila como una de las medidas de fomento de empleo.

Este crecimiento se ha realizado, tanto en la UE-27 como en España, a costa del empleo de las mujeres. Aunque lejos de lo que supone en el escenario europeo, el empleo de mujeres a tiempo parcial ascendía al 22,9 por 100 en 2009 sobre el empleo total de las mujeres (y al 10,1 por 100 sobre el empleo total de hombres y mujeres), mientras que en el caso de los hombres suponía este mismo año tan solo un 4,7 por 100 del empleo masculino (y el 2,7 por 100 sobre el total de empleo), aunque en estos últimos años ha crecido ligeramente más que el femenino. En 2013 en

Gráfico 1. Personas ocupadas a tiempo parcial en España y la UE-27, 2000-2013 (en porcentaje)



Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

España el porcentaje de personas empleadas a tiempo parcial ha subido al 25,7 por 100 de las mujeres y 7,7 por 100 de los varones (Tabla 1). Aún así, sigue siendo mayor la distancia que separa a las mujeres de sus homólogas europeas que la existente entre los hombres.

No existe, sin embargo, una diferencia reseñable en cuanto al número medio de horas trabajadas entre España (19 horas) y algunos de los países de la UE-27, como es el caso de Dinamarca (19), Holanda (20) o Finlandia (20).

Tabla 1. Participación en el empleo a tiempo parcial por sexo en España y UE-27, 2009-2013 (en porcentaje)*

	Mujeres					Varones				
	2009	2010	2011	2012	2013	2009	2010	2011	2012	2013
UE-27	31	31,5	31,7	32,1	32,3	7,4	7,9	8,1	8,4	8,8
España	22,9	23,1	23,4	24,4	25,7	4,7	5,2	5,9	6,5	7,7

Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat y Encuesta de Población Activa (EPA)

*Porcentaje sobre el empleo total por sexo.

El argumento para su uso preferente entre las mujeres es bien conocido, aunque no por ello justifica lo que se da por sentado: la conciliación es femenina y la distribución de los cuidados y el hogar está en sus manos legitimando con ello la división sexual del trabajo persistente.

Según la composición del hogar (Tabla 2), el perfil sociodemográfico del trabajador a tiempo parcial es el de una mujer adulta con hijos que vive en pareja, tanto en España (27,8 por 100) como en el escenario europeo (38,3 por 100). En el caso europeo, sin embargo, es significativo el mayor porcentaje de empleo a tiempo parcial entre los varones sin pareja y sin hijos (11,5 por 100), no así en el caso de España.

Tabla 2. Trabajo a tiempo parcial según composición del hogar. España y UE-27, 2010 (en porcentaje)*

	Mujeres		Varones	
	España	UE-27	España	UE-27
Adulto (solo). Con hijos	25,3	37,4	9,2	9,3
Adulto (solo). Sin hijos	14,5	25,8	5,6	11,5
Adulto viviendo en pareja. Con hijos	27,8	38,3	2,2	4,3
Adulto viviendo en pareja. Sin hijos	17,5	29,4	4,8	10,8
Adulto viviendo en otro tipo de hogar. Con hijos	26,8	27,8	7	8,2
Adulto viviendo en otro tipo de hogar. Sin hijos	23,3	25,4	8,1	9,1
Total	24,1	31,2	5,2	8

Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS) Eurostat.

*(porcentaje de ocupados por sexo de 15 y más años)

Completan este perfil en España, atendiendo a los datos de la Encuesta de Población Activa⁶ de 2013, la juventud de las ocupadas a tiempo parcial: el 59,7 por 100 de trabajadoras de entre 16 y 19 años tienen esta jornada (el porcentaje más alto de todos los grupos de edad, frente al 45,2 por 100 de los hombres del mismo grupo); con una situación profesional de «Ayuda familiar» (54,7 por 100); empleadas mayoritariamente en lo que aparece clasificado estadísticamente como «ocupaciones elementales» (47 por 100 de las ocupadas a tiempo parcial, que también es la ocupación más frecuente entre los hombres, aunque solo para un 15,3 por 100), esto es, un trabajo escasamente cualificado y en sectores como el «servicio doméstico o producción de bienes y servicios para uso propio» (56,8 por 100 de mujeres frente a un 21,5 por 100 de hombres en este tipo de actividad).

Mujer, joven y ocupada en trabajos de escasa cualificación dibujan el perfil mayoritario del trabajador a tiempo parcial, como constatan los datos de la Encuesta de Población Activa en 2013 y los estudios sobre el tema (Tobío, 2002: 184; Tobío *et al.*, 2010: 122). Sin embargo, para obtener un perfil completo es necesario analizar algunos otros datos que relati-

⁶ La EPA conceptualiza como trabajador a tiempo parcial al personal remunerado que trabaja menos del 80 por 100 de duración de la jornada normal de trabajo en la empresa.

zan y cuestionan la hipótesis del empleo a tiempo parcial como opción y, sobre todo, una opción estratégica por parte de la mujer en su acceso al mercado laboral.

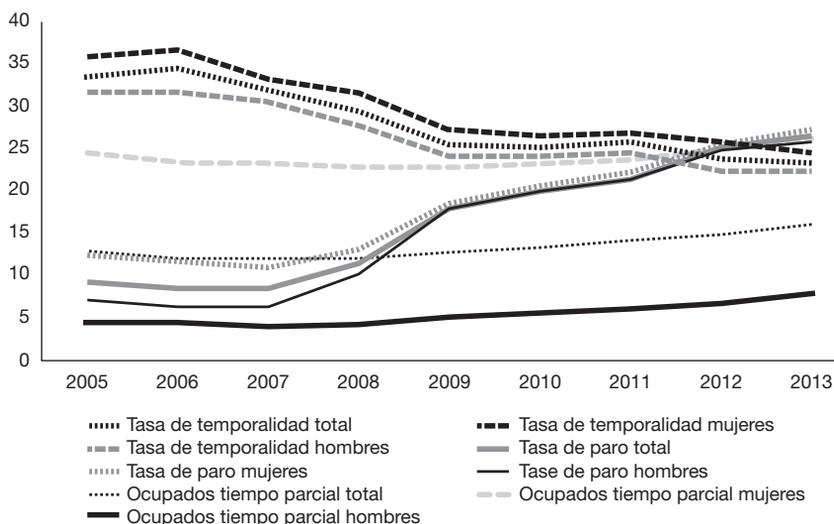
La vulnerabilidad es una señal de identidad de la mujer en el mercado de trabajo español (Beltrán, 2000: 156). Los datos sobre la evolución de su posición respecto a tasas que identifican esta situación, tales como las tasas de paro y temporalidad, lo confirman. Como se observa en el Gráfico 2, la tasa de paro de las mujeres ocupadas ha seguido una progresión ascendente en los últimos años, especialmente a partir de 2008 coincidiendo con el estallido de la crisis. Por otra parte, se ha mantenido por encima de la de los hombres y de la media nacional y, aunque según los datos de 2013 las diferencias se han acortado respecto a dichas medias, sigue siendo superior (1,2 puntos porcentuales respecto a la tasa de paro de los hombres y 0,6 respecto a la total).

En cuanto a la tasa de temporalidad de las mujeres, desde 2006 disminuye en paralelo a la tasa de temporalidad total debido a los resultados positivos de la reforma laboral de ese año⁷ sobre el freno de la elevada temporalidad y a la masiva destrucción de empleo –temporal o no– (Ortiz, 2013: 20); sin embargo, se mantiene por encima de la tasa de temporalidad de los hombres y de la total a lo largo de todo el período considerado y completa el ciclo en 2013 con un 24,3 por 100 de la población femenina ocupada con un contrato temporal, frente al 22,5 por 100 de los hombres y el 23,4 de tasa de temporalidad total. El porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo parcial también ha sido muy superior al de los hombres (en 2013 la diferencia es de 17,9 puntos porcentuales) y se ha observado un aumento a partir de 2007 coincidiendo con la crisis. Todo ello cuestiona la tesis sobre el trabajo a tiempo parcial como vía hacia la estabilidad en el mercado laboral a partir de la transformación/conversión de este tipo de empleo en trabajo a tiempo completo (Blázquez y Ramos, 2009: 253), menos todavía en un momento de crisis económica. Antes bien, el mantenimiento de las elevadas tasas de paro de las mujeres unido a la tasa de temporalidad ponen de manifiesto el alto grado de rotación de la mujer en el mercado de trabajo y su precaria situación en este.

A partir de este escenario ¿cabe pensar que la mujer podría optar por una forma de empleo susceptible de hacer más débil su nexo de unión con la actividad laboral? La respuesta es negativa. Los datos sobre empleo a tiempo parcial involuntario no dejan lugar a dudas. En la Tabla 3 se observa que –independientemente del sexo– no se trata de una forma de empleo elegida. La involuntariedad que manifiestan los encuestados crece

⁷ El Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo del gobierno socialista contenía algunas de las medidas que contribuirían a la conversión de los contratos temporales en indefinidos. Entre las medidas que parecen haber demostrado su eficacia con relación al fomento de la contratación indefinida está, por ejemplo, la extensión del contrato de fomento de la contratación indefinida a las conversiones de contratos temporales celebrados entre enero de 2004 y diciembre de 2007. A esta efectividad contribuyeron también las acciones restrictivas sobre la contratación temporal, tales como limitar el encadenamiento de los contratos celebrados por la misma empresa a un mismo trabajador, o eliminar los contratos de inserción.

Gráfico 2. Evolución de las tasas de temporalidad, paro y ocupación a tiempo parcial de las mujeres y total en España, 2005-2013 (en porcentaje)



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA)

en los últimos años, en particular en España. También hay una resistencia a esta forma de jornada laboral en la Unión Europea-27, aunque supone la mitad que en España en el caso de las mujeres y no ha seguido la progresión creciente significativa que sí manifiestan las personas empleadas con este tipo de contrato en este país. Un análisis comparativo por sexos pone de manifiesto que en el caso de España, en 2013, el 59,8 por 100 de las mujeres que trabajan con esta jornada lo hacen de forma involuntaria y este dato es todavía mayor en el caso de los hombres (70 por 100), un rasgo común a la media de la Unión Europea.

Tabla 3. Trabajo a tiempo parcial involuntario* de los trabajadores de 25 a 49 años en España y la UE, 2009-2013 (porcentaje del empleo parcial total)

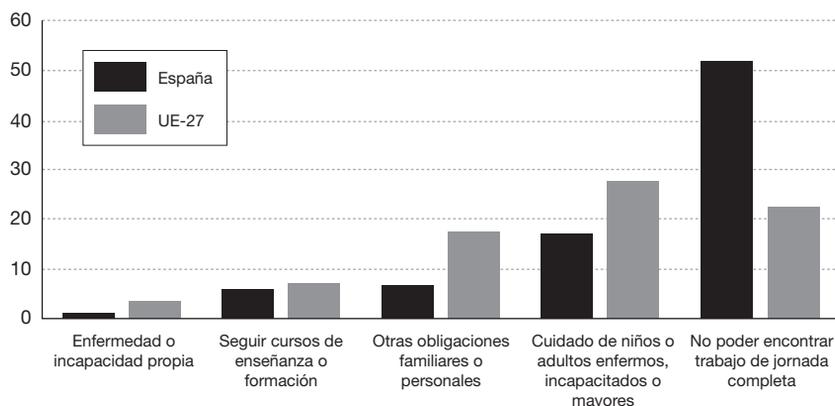
	Mujeres					Varones				
	2009	2010	2011	2012	2013	2009	2010	2011	2012	2013
España	43,2	47,3	53,3	58,2	59,8	56	66	73,6	69,3	70
UE-27	22,9	23,8	23,3	24,3	26,3	45,2	47,8	48,5	38,5	40,2

Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

*(no poder encontrar trabajo a tiempo completo)

Se trata de una jornada no buscada por la mujer en España, como manifiesta el 51,8 por 100 (Gráfico 3), aunque se acepta ante la «imposibilidad de encontrar trabajo a jornada completa». En la revisión sobre los motivos para trabajar a tiempo parcial se observa que para las mujeres la

Gráfico 3. Razones del trabajo a tiempo parcial de las mujeres.
España-UE-27, 2011 (en porcentaje)



Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat.

razón principal no es de carácter privado, sino que responde a un factor estructural ante un mercado de trabajo que no ofrece mejores opciones. En segundo lugar y a gran distancia porcentual –solo para el 17,1 por 100 de mujeres–, aparece como motivo del trabajo a jornada parcial el «cuidado de niños o adultos enfermos o incapacitados» y, en un pequeño porcentaje, la razón aducida es la de tener «otras obligaciones familiares o personales» (6,7 por 100).

La alta involuntariedad que presenta el trabajo a tiempo parcial en España, un rasgo que comparte con otros países del sur de Europa, como Italia –y que no se produce en otros países del norte de Europa– tiene su explicación, entre otras causas, en que el trabajo a tiempo parcial no forma parte de una estrategia de compatibilización entre empleo y familia (como el análisis ha puesto de manifiesto), ya que la exigua ayuda pública familiar antes inhibe a la mujer en su incorporación al empleo, que la anima a adoptar una jornada parcial (Moreno, 2008: 132). Ello explica y evidencia las diferencias de estos países y modelos de bienestar con los del norte europeo, en los que el apoyo institucional ejerce una importante influencia en la incorporación de la mujer al trabajo con estas condiciones contractuales.

Conclusiones

Es un hecho que el trabajo a tiempo parcial en España, si bien todavía tiene una presencia discreta sobre el total del empleo, ha crecido en los últimos años acortando la distancia respecto a este tipo de ocupación en Europa. Aspectos de género, estructurales y coyunturales están detrás de la promoción del trabajo a tiempo parcial, especialmente entre las mujeres. En torno a estos aspectos se presentan las principales conclusiones.

Desde un plano de género, el análisis de la disonancia existente entre el aumento del trabajo a tiempo parcial –especialmente entre las mujeres– y su rechazo simultáneo a esta forma de empleo pone de manifiesto que el discurso creado en torno a esta fórmula como vía de conciliación entre el trabajo productivo de la mujer y el reproductivo, parte de una concepción sexuada del trabajo que se traslada a la forma de empleo como construcción sexuada de empleo precario. Por tanto, tal como han analizado Maruani (2002: 47 y ss.) o más recientemente de Halldén, Gallie y Zhou (2012: 196), el crecimiento del empleo a tiempo parcial no tiene su base en una opción estratégica de empleo de la mujer, sino que responde a la mayor vulnerabilidad de las mujeres en el mercado de trabajo, por tanto, su potenciación no hará más que abundar en dicha precariedad.

La idea del empleo a tiempo parcial como forma de conciliación «institucionaliza» la irregularidad como forma de empleo para la mujer. El rechazo mayoritario de las mujeres ocupadas con este tipo de jornada, junto al análisis de los motivos por los que acepta esta forma de empleo «involuntariamente», relativizan la utilidad de esta fórmula para las trabajadoras en el ajuste de sus tiempos (productivo y reproductivo). Por otra parte, ello pone de manifiesto que dicha flexibilización del tiempo no supone necesariamente una mejor adaptación a los requerimientos de la mujer en su rol social de «cuidadora», es decir, posibilitar un mayor control del tiempo de trabajo por parte de esta. Ello explica que se trate de un tipo de empleo no buscado para más de la mitad de mujeres, un rechazo que se incrementa en paralelo al crecimiento del trabajo a tiempo parcial.

Esta «construcción» del género del trabajo, de carácter ideológico, determina el plano estructural desde el que analizar el crecimiento –pretendido– del empleo a tiempo parcial. El análisis del perfil sociodemográfico del trabajador a tiempo parcial no solo identifica la clara hegemonía femenina en este tipo de contrato, también muestra algunos rasgos estructurales del mercado de trabajo, como las altas tasa de temporalidad y paro que soporta la mujer. No se trata de un rasgo exclusivo del empleo de esta, pero vuelve a ser una característica que la sitúa en peor posición en el mercado de trabajo, lo cual, cuestiona la tesis sobre la jornada a tiempo parcial como vía de estabilidad en el mercado laboral por la transformación o conversión de este tipo trabajo a otro a tiempo completo (en sintonía con los estudios de Blázquez y Ramos, 2009). Antes bien, el mantenimiento de las elevadas tasas de paro de las mujeres –unido a la tasa de temporalidad– manifiestan que el grado de rotación de la mujer entre la ocupación y el paro en el mercado de trabajo es muy elevado y su estabilidad muy precaria. Ello hace de la mujer un colectivo especialmente dócil para la promoción de este tipo de trabajo, que no responde a su demanda, sino a una estrategia empresarial en sintonía con las necesidades de flexibilidad de la fuerza de trabajo para adaptarla a un mercado inestable y poco predecible. La mujer trabajadora en España presenta –intensificadas– las señas de identidad de esta estrategia flexibilizadora: trabajo temporal y a tiempo parcial por encima de la media del colectivo total de asalariados.

Por último, desde el plano coyuntural, la promoción del trabajo a tiempo parcial se posiciona en uno de los polos de un debate que está en la

base de la relación laboral: el lado de la política laboral que defiende esta medida como una fórmula adecuada de generación de empleo, frente a los que apuntan que se trata de una forma de empleo «atípico» y es parte de la estrategia flexibilizadora a la que se ha sumado la política laboral española en los últimos 20 años, cuyas consecuencias son la desregulación de las relaciones laborales y la precarización del empleo. En esta coyuntura las tasas de paro de la mujer –en ascenso constante desde el inicio de la crisis en España y por encima de la media nacional– son utilizadas como argumento para justificar una política laboral en la que el recurso al trabajo a tiempo parcial se ofrece como alternativa al avance del desempleo en este colectivo.

Este artículo, al optar por el carácter descriptivo de la realidad estudiada, deja fuera aspectos analíticos más complejos, como serían los resultados de establecer comparaciones entre distintos modelos de relaciones laborales. Sin embargo, el objetivo es reflexionar sobre algunos de los elementos que ocultan el proceso de construcción de una precarización sexuada. Este proceso coloca y perpetúa a la mujer en la «periferia» del mercado laboral contribuyendo con ello a la progresiva segmentación del mercado de trabajo.

En esta reflexión, mi agradecimiento a los alumnos que con sus interrogantes han propiciado la búsqueda de respuestas que llevan a la gestación de este manuscrito de cuya autoría y opiniones me hago responsable.

Bibliografía

- ADAM, B., «Cuando el tiempo es dinero. Racionalidades de tiempo conflictivas y desafíos a la teoría y la práctica del trabajo», *Sociología del Trabajo* 37 (1999), pp. 5-39.
- ALFONSO, C. L., «Otra reforma laboral más», *Sociología del Trabajo* 70 (2010), pp. 5-23.
- ALÓS, R. «Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva», *Cuadernos de Relaciones Laborales* 26 (2008), pp. 123-148.
- ARAGÓN, Jorge *et al.*, *El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España*, Informe de la Fundación 1º de Mayo: Comisiones Obreras, 2012.
- ATKINSON, J., «Flexibilidad del empleo en los mercados de trabajo internos y externos», en L. Finkel (comp.), *La organización social del trabajo* Madrid, Pirámide, 1986, pp. 454-473.
- BALBO, L., «La doppia presenza», *Inchiesta* 32 (1978), pp. 3-6.
- BARDASI, E. y GORNICK J., «Working for less? Women's part-time wage penalties across countries», *Feminist Economics* 14 (2008), pp. 37-72.
- BELTRÁN, R., «Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en España. Elementos para su análisis», *Cuadernos de Relaciones Laborales* 17 (2000), pp. 139-161.
- BLÁZQUEZ, M. y RAMOS, N. E., «Part-time employment: a comparative analysis of Spain and the Netherlands», *European Journal of Law and Economics*, vol. 28, núm. 3 (2009), pp. 223-256.

- BOUFFARTIGUE, P. y BUOTEILLER, J., «A propos des normes du temps du travail. De l'érosion de la norme fordienne aux normes émergentes», *Revue de VIRES*, núm 2 (2003), pp. 137-160.
- BOUFFARTIGUE, P., «División sexuada del trabajo profesional y doméstico. Algunos apuntes para una perspectiva temporal», en C. Prieto (comp.), *Trabajo, género y tiempo social*, Madrid, Hacer, 2007, pp. 111-127.
- BUDELMEYER, H.; MOURRE, G. y WARD-WARMEDINGER, M., «Part-time work in EU countries: Labour market mobility, entry and exit», Working Paper Series 460, Frankfurt, European Central Bank, 2005.
- BOWLES, S. y GINTIS, H. (1983): El problema de la teoría del capital humano: una crítica marxista. *Educación y Sociedad*, núm. 1, 197-207.
- CARRASQUER, P., «La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas», Tesis Doctoral, Departamento de Sociología, Universidad Autónoma de Barcelona, 2009.
- CASTEL, R., *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Barcelona, Paidós, 1997.
- CONNOLLY, S. y GREGORY, M., «Dual tracks: Part-time work in life-cycle employment for British women», *Journal of Population Economics* 23 (2010), pp. 907-931.
- CHINCHILLA, M. N.; POELMANS, S. y LEÓN, C., «Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas», Documento de Investigación 498, Instituto de Estudios Superiores de la Empresa. Universidad de Navarra, 2003.
- DE CASTRO, C., «La influencia de las expectativas en la organización temporal de la vida laboral», *Política y Sociedad*, vol. 45, núm. 2 (2008), pp. 169-188.
- «Algunas historias de los trabajadores. Las experiencias laborales y las identidades narrativas de los trabajadores», *Revista Internacional de Sociología*, vol. 70, núm. 2 (2012), pp. 423-444.
- DEL RE, A., «Tiempo del trabajo asalariado y tiempo del trabajo de reproducción», *Política y Sociedad* 19 (1995), pp. 75-81.
- DURÁN, M. A., «El trabajo no remunerado y las cuantías de la economía», C. Prieto (comp.), *Trabajo, género y tiempo social*, Madrid, Hacer, 2007, pp. 92-99.
- FOURGE, D. y MUFFELS, R., «Working part-time in the British, German and Dutch labour market: Scarring for the wage career?», *Schmollers Jahrbuch*, núm. 129 (2009), pp. 217-226.
- GALLIE, D. y ZHOU, Y., «The changing job skills of female part-time workers in Britain 1992-2006», *Human Resource Management Journal* 21 (2011), pp. 28-44.
- GALLIE, D.; WHITE, M.; CHENG, Y. y TOMLINSON, M., *Restructuring the Employment Relationship*, Oxford, Oxford University Press, 1998.
- GARCÍA-PERROTE, J. I., «La protección social de los trabajadores a tiempo parcial», en *Los contratos de trabajo a tiempo parcial*, Valladolid, Lex Nova (2000), pp. 220-239.
- GERSHUNY, J., «Estilo de vida, estructura económica y uso del tiempo», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 38 (1987), pp. 163-191.

- GINN, D. y ARBER, S., «How does part-time work lead to low pension income?», en J. O'Reilly y F. Colette (eds.), *Part-time prospects. An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific*, Rim, London, Routledge, 1998, pp. 157-178.
- GORDON, D.; EDWARDS, R. y REICH, M. (1986), *Trabajo segmentado, trabajadores divididos. La transformación histórica del trabajo en los Estados Unidos*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986.
- HALLDÉN, K.; GALLIE, D. y ZHOU, Y., «The skills and autonomy of female part-time work in Britain and Sweden», *Research in Social Stratification and Mobility*, vol. 30, núm. 2 (2012), pp. 187-201.
- IGLESIAS, C., «Los procesos de estructuración de los mercados de trabajo: la banca privada en España», Tesis doctoral, Departamento de Economía Aplicada V, Universidad Complutense, Madrid, 2002.
- KALLEBERG, A.; RESKIN, B. y HUDSON, K., «Bad jobs in America: Standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States», *American Sociological Review*, núm. 65 (2000), pp. 256-278.
- KÖHLER, H. y MARTÍN ARTILES, A. *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*, Madrid, Delta, 2007.
- LAGO, J. «La pauta de flexibilidad y heteronomía fuerte: el tiempo de las cajeras de hipermercado», en C. Prieto, R. Ramos y M. Callejo (coords.), *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*, 255, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, 2008, pp. 270- 311
- LAHERA, J. y GARCÍA, J. C., « La transformación de la contratación laboral, el trabajo a tiempo parcial y el despido», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 35 (2007), pp. 29-54.
- LALLEMENT, M., «Tiempo, trabajo, sujeto. Balance, cuestiones clave y perspectivas de las transformaciones contemporáneas», en C. Prieto (coor.), *Trabajo, género y tiempo social*, Madrid, Hacer, 2007, pp. 49-63
- LÓPEZ, P., «Fin y progresión del trabajo», *Política y Sociedad*, núm. 34 (2000), pp. 131-153.
- MANNING, A. y PETRONGOLO, B., «The part-time pay penalty for women in Britain», *The Economic Journal*, núm. 118 (2008), pp. 28-51.
- MARUANI, M. y REYNAUD, E., *Sociologie de l'emploi*, París, La Découverte, 1993.
- MARUANI, M., «De la sociología del trabajo a la sociología del empleo», *Política y Sociedad*, núm. 34 (2000), pp. 9-17.
- MARUANI, M.; ROGERAT, Ch. y TORNIS, T., *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, Barcelona, Icaria, 2000.
- MARUANI, M., *Trabajo y el empleo de las mujeres*, Madrid, Fundamentos, 2002.
- MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C., «L'autre côté de la croissance de l'emploi en Espagne: une précarité qui se perpétue», *Travail et Emploi* 115 (2008), pp. 45-57.
- MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C., «Trasformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa», *Política y Sociedad*, vol. 46, núms.1-2 (2009), pp. 275-287.
- MORENO, A., «El reducido empleo femenino en los estados del bienestar del sur de Europa. Un análisis comparado», *Revista Internacional de Sociología*, vol. LXVI, núm. 50 (2008), pp. 129-162.

- MUÑOZ, R.; FERNÁNDEZ, E. y ANTÓN, J. I., *El trabajo a tiempo parcial en España en el contexto de la Unión Europea*, Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2008.
- O'REILLY, J. y BOTHFELD, S., «What happens after working part-time? Integration, maintenance or exclusionary transitions in Britain and western Germany», *Cambridge Journal of Economics*, núm. 26 (2002), pp. 409-439.
- ORTIZ, P., «Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 31, núm. 1 (2013), pp. 141-165.
- PAPÍ, N. y FRAU, M. J., «La conciliación del empleo y del hogar: respuesta y reflejo de una organización del trabajo construida desde la institución del género», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 110 (2005), pp. 149-171.
- PLANTENGA, J., «Unpaid work», *Women and work*, núm. 89-100, Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1999.
- PRIETO, C., «Los estudios sobre mujer, trabajo y empleo: caminos recorridos, caminos por recorrer», *Política y Sociedad*, núm. 32, (1999), pp. 141-149.
- PRIETO, C. y RAMOS, R., «El tiempo de trabajo: entre la competitividad y los tiempos sociales», en Miguélez, F. y C. Prieto (Coords.), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI, 1999, pp. 463-488.
- PRIETO C., «La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado», *Sistema*, núm. 168-169 (2002), pp. 89-106.
- PRIETO, C. (comp.), *Trabajo, género y tiempo social*, Madrid, Hacer, 2007.
- PRIETO, C.; RAMOS, R. y CALLEJO, J. (comps.), *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, 2008.
- PRIETO, C.; LAGO, J. y MESEGUER, P., «La pauta de la flexibilidad y la relativa autonomía: el tiempo de trabajo y de vida entre profesionales y cuadros de la banca», en C. Prieto, R. Ramos y J. Callejo (comps.), *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, 2008, pp. 230-269.
- RECIO, A., *Capitalismo y formas de contratación laboral*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1988.
- RUSSO, G. y HASSINK, W., «The part-time wage gap: A career perspective», *De Economist*, núm. 156 (2008), pp.145-174.
- SUNDSTRÖM, M., «Part-time work in Sweden: trends equality effects», *Journal of Economic Issues*, núm. 25 (1991) pp.167-178.
- «The growth in full-time work among Swedish women in the 1980s», *Acta Sociológica*, núm. 36 (1993), pp.139-150.
- «Part-time work in Sweden: An institutionalist perspective», en C. Grand y T. Tsukaguchi- le Grand (eds.), *Women in Japan and Sweden. Work and family in two welfare regimes*, Stockholm, Almqvist & Wiksell International, 2003, pp. 121-136.
- TOBÍO, C., «Conciliación o contratación: cómo hacen las madres trabajadoras», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 97 (2002), pp. 155-186.

- TOBÍO, C. *et al*, *El cuidado de las personas. Un reto para el siglo XXI*, Barcelona, Fundación «La Caixa», 2010.
- TOHARIA, L. (comp.), *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005.
- VALDÉS, F., «El trabajo a tiempo parcial: crónica normativa de una compleja modalidad contractual», *RL.*, núm. 19 (2000), pp. 57-68.
- «El trabajo a tiempo parcial: la (im)posible convivencia entre flexibilidad y seguridad», *RL.*, núm.18 (2002), pp. 61-68.

BENJAMÍN TEJERINA, BEATRIZ CAVIA, SABINE FORTINO,
 JOSÉ ÁNGEL CALDERÓN (EDS.), *CRISIS Y PRECARIEDAD VITAL.
 TRABAJO, PRÁCTICAS SOCIALES Y MODOS DE VIDA EN FRANCIA Y ESPAÑA*,
 VALENCIA, TIRANT LO BLANCH, 2013, 366 PP.¹

POSTFACIO²

Juan José Castillo³

Como la mujer es al hombre, así es el marxismo a la sociología; su otro excluido, marginalizado, calumniado, inventado, silenciado y mitologizado. Igual que el hombre necesita a la mujer, la sociología necesita al marxismo para identificarse a sí misma, para dar significado a su existencia.

MICHAEL BURAWOY⁴

Los textos recogidos en este libro ofrecen una posibilidad, que se enmarca en los propósitos de los organizadores del coloquio que ha dado origen al libro, de abordar una reflexión que nos ha de llevar, de su mano, y necesariamente, hacia una consideración crítica de las categorías y conceptos con que se ha abordado, tradicionalmente, el estudio del trabajo y del contexto social y relacional que lo constituye, crea, modela y transforma. Y ello, en un mismo movimiento, junto a las formas de vivir el trabajo, y sus profundas implicaciones en el bienestar (o malestar) que impregna la sociedad toda entera. En las diferentes partes del libro son puestos en cuestión los objetos centrales de la sociología a partir de la perspectiva de la precariedad: el trabajo, pero también los tiempos sociales, la acción colectiva, los formas de consumo, el ocio, la dinámica de las relaciones de género, de generaciones y de clase, al igual que las relaciones étnico-culturales.

El concepto de trabajo se construye desde la perspectiva teórica y metodológica con la que se aborda. La renovación de la sociología del trabajo es condición previa y necesaria para que seamos capaces de ampliar el objeto, teórico y material, de nuestra investigación, el trabajo. En esta dirección se mueven, y nos mueven, los autores y autoras que desarrollan sus

¹ Publicado, también, en francés, *Crise sociale et précarité. Travail, modes de vie, et résistances en France et en Espagne*, Nîmes, Champ Social Éditions, 2012, 309 pp. Sous la direction de Sabine Fortino, Benjamín Tejerina, Beatriz Cavia y José Calderón. Tras una larga travesía hasta su publicación en español, este libro que, sin duda merece destacarse y ser recomendado a nuestras y nuestros lectores, llegó finalmente a las librerías y bibliotecas españolas. Como presentación del mismo, e incitación a su lectura, reproducimos a continuación el texto que lo concluye, bajo el título de «Postfacio». [N. de la Redacción de S.T.]

² El autor agradece a Sabine Fortino sus sugerencias a una primera versión de este texto.

³ Departamento de Sociología III, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Campus de Somosaguas, Universidad Complutense, 28223 Pozuelo de Alarcón, Madrid.

⁴ p. 49, en «Antinomian marxist», en Sica y Turner (dirs.) (2005), *The disobedient generation*.

investigaciones en este campo. Uno de los aspectos más destacados, que están presentes o subyacen, de forma permanente a las argumentaciones sostenidas, es la del incremento del aislamiento, de la soledad del trabajador o trabajadora. Algo sobre lo que nosotros mismos hemos reflexionado (Castillo, 2007, 2008), y que podemos recordarlos en la forma sintética que, en su balance de una larga trayectoria de investigación, ha realizado en 2004, y publicado un par de años después, Richard Sennett. «Por estas vías [los cambios de los últimos años], lo social se ha visto mermado, mientras que el capitalismo permanece. La desigualdad tiene cada vez mayor vinculación con el aislamiento» (Sennett, 2006: 74).

En el caso francés, ha llegado no solo al informe del Senado sobre «Le mal-être au travail», sino que se ha plasmado en la nota de síntesis del mismo, que recoge varios de los elementos sobre lo que las autoras y autores aquí incluidos recogen:

Un autre élément d'explication est à trouver dans *l'isolement croissant des salariés*: autrefois, le mal-être au travail était pris en charge par des collectifs qui assuraient solidarité et entraide; or l'individualisation des rapports de travail, la chasse aux «temps morts», la sous-traitance en cascade, le développement des nouveaux outils de communication qui, à la fois, connectent et isolent, les fréquentes réorganisations ont affaibli les collectifs de travail et laissent, trop souvent, les salariés seuls face à leur souffrance⁵.

Argumentos que recogidos de forma más detallada en el informe completo y en las intervenciones de expertos del Senado francés, coinciden, y no es casualidad, dada la presencia de alguna y alguno de los autores aquí recogidos, con argumentos discutidos, pero realmente innovadores, aquí sobre la precarización subjetiva, esto es la ampliación de la precariedad que podríamos llamar objetiva, que ha sido objeto de tantas investigaciones, a aquellas categorías de trabajadoras y trabajadores que parecían estar excluidas(os) de esa situación. Danièle Linhart lo describe en su intervención aquí recogida que remite, por otra parte a un conjunto de trabajos publicados recientemente (Linhart, 2008, 2009), así como a sus intervenciones en distintos foros, tanto en la Asamblea de los Diputados, como en el Senado francés, al igual que en largas y detalladas entrevistas que hemos podido consultar en línea. La precarización subjetiva pone también a los trabajadores cualificados y estables en una situación de no poder estar a la altura de las exigencias continuas e imprevisibles de sus superiores, de no poder dar la talla, de, por esa intensificación «espectacular» de las exigencias de su trabajo, llegar a cometer errores que, finalmente, le pongan al borde del despido. Es decir –es su argumento– le coloquen en una situación finalmente objetiva de precariedad ‘normal’.

Este argumento es ampliado –esa es nuestra lectura– por el texto de Yves Clot. Para el trabajador o trabajadora descualificado, la presión de la intensificación del trabajo se plasma, en última instancia, en un accidente

⁵ *Le mal-être au travail: passer du diagnostic à l'action. Note de synthèse*, 6 de julio de 2010, Sénat. République Française, 4 pp.

‘normal’. Para el cualificado es el ‘no llegar’, no poder aplicar su capacidad de hacer, una «amputación del poder de actuar», una «precarización de la creatividad». Usando la ya tradicional distinción acuñada por la ergonomía, en la vieja organización del trabajo, es el *trabajo prescrito* la causa del malestar. En la nueva, en la «modernización de las empresas», argumento recurrente de Danièle Linhart, es el *trabajo proscrito*, la prohibición por medios organizativos de hacer lo que se sabe que se puede hacer. El no poder reconocerse como persona en lo que se hace afecta tanto a los ‘creativos’, como a los precarios ‘objetivos’ o a los parados.

El texto de Amparo Serrano, María Paz Martín y Eduardo Crespo, recogido en este libro, elabora una reflexión sobre la limitación del ‘poder de actuar’, mostrando el carácter pernicioso de los discursos actuales sobre la flexiseguridad, ampliamente fundados sobre interpretaciones psicologizantes de la relación con el trabajo. ‘Ayúdate, y el cielo te ayudará’, podría ser el credo liberal europeo actual. De este modo los trabajadores son obligados a estar personalmente comprometidos, motivados, ser creativos, voluntarios..., incluso si las situaciones concretas de trabajo y de empleo impiden esa implicación, o convierten esa implicación totalmente vano, sin resultados.

Ahora bien, el fracaso cae sobre la responsabilidad única del trabajador que no ha sido suficientemente ‘performante’, que no ha sabido venderse bien. Las empresas, y de manera más amplia el sistema económico actual se libran de responsabilidad, siendo así que están, precisamente, en el origen mismo de la intensificación del trabajo y de la precarización del empleo. De hecho, las lógicas capitalistas contemporáneas tienden a vulnerabilizar a los asalariados para hacerlos más maleables, menos reivindicativos (Askenazy, Cartron, De Connick, 2006).

¿Cómo interpretar de otra manera la fragilización estatutaria y burocrática de los trabajadores inmigrantes estudiada, para el caso español, por Lorenzo Cachón? La mayoría de países europeos han adoptado legislaciones particularmente severas y discriminadoras en relación con los inmigrantes. Han restringido sus derechos (de residencia, de vida familiar...), y simultáneamente, han puesto en marcha medidas destinadas a frenar los procesos migratorios. La inmigración continúa y los inmigrantes se convierten en clandestinos, particularmente apreciados por empresarios poco escrupulosos. De manera más amplia, inmigración va emparejado con precarización, puesto que los trabajos más penosos, los más peligrosos y los más precarios son, como es bien sabido, el destino de los trabajadores inmigrantes (recuérdese aquí la triste regla de las «3P» mencionada en su texto por Lorenzo Cachón).

La jóvenes generaciones españolas, estudiadas aquí bajo el prisma del consumo *low cost* por Luis Enrique Alonso, son particularmente golpeadas por la precariedad, y ello bajo distintos aspectos: precariedad del empleo, precariedad del trabajo, de los ingresos, de la vivienda...

La importación masiva de bienes de consumo de bajo coste, que se producen en países en los que el coste del trabajo y de las materias primas es muy bajo, puede fabricar la ilusión para estos jóvenes adultos, de que se integran en la sociedad española gracias al poder de compra, a falta de inte-

grarse por el trabajo. Pero esto no es sino una ilusión de integración, un sucedáneo de autonomía, puesto que dependen de sus padres para la vida cotidiana y/o están ya 'prisioneros' de los créditos bancarios.

¿Qué porvenir les espera si la generación que les precede está ya inmersa en la precariedad aumentada por la crisis, particularmente dura en España, desde el 2008? ¿Durante cuánto tiempo aún las solidaridades familiares intergeneracionales podrán mantenerse en su estado actual? Desde luego, es justo preguntarse con Alonso por la viabilidad de este modelo social a largo plazo.

Como lo han mostrado los estudios realizados por Ramón Ramos, y narrados en esta obra, muchos jóvenes precarios tienen tendencia a refugiarse, a veces con gusto, en una dinámica temporal 'presentista', y en una postura social totalmente individualista. Circulando de pequeños 'curros' en pequeños 'curros', únicamente el presente ofrece 'salidas', ocios y consumo, como recurso frente a un porvenir incierto, e incluso angustioso. Pero esta cultura del presentismo puede alcanzar otras dimensiones, especialmente en las situaciones profesionales vividas por las otras generaciones. Se convierte en una 'cultura de la urgencia', del instante, de lo inmediato. Y condena, por adelantado, cualquier posibilidad, para los trabajadores, de domesticar su trabajo y sus exigencias, tomándose el tiempo de reflexionar sobre sus prácticas, de crear relaciones, vínculos colectivos con los demás trabajadores. Las quejas expresadas por los trabajadores son, a menudo, quejas sobre el tiempo (que pasa muy rápido, o muy lento, que se conjuga solamente en presente y no en futuro), puesto que el tiempo revela el alcance de las incertidumbres y de los miedos generados por la precariedad del trabajo y del empleo.

En una perspectiva distinta, la cuestión del género, nuevamente, nos ilumina, más aún, proyecta «una luz cegadora», sobre tantos y tantos aspectos de la condición de «los y las que viven del trabajo», para decirlo con la formulación ya clásica de Ricardo Antunes (Antunes, Braga, 2009). Lo hace Teresa Torns señalando la enorme cantidad de 'carga de trabajo total' que sigue oculta porque, por ejemplo los trabajos de cuidado y reproducción siguen siendo asunto de mujeres, precarias, sin casi ninguna de las características de lo que la Organización Internacional del Trabajo, llama trabajo decente.

Sabine Fortino aporta, también, su contribución a la perspectiva de género, poniendo en cuestión el papel determinante que juega actualmente el proceso de precarización sobre la posibilidad, para las mujeres con bajas calificaciones, de acceder a la autonomía y la emancipación. Si el trabajo ha permitido históricamente a las mujeres acceder de pleno derecho al espacio público, la precariedad cuestiona su legitimidad, tanto en el espacio profesional como en el espacio privado.

Pascale Molinier, poniendo en cuestión y debate uno de los 'índices' más citados a favor de la precarización subjetiva, los suicidios en el trabajo, o por el trabajo, sitúa, también, y de manera central su reflexión en una perspectiva de género. Así destaca como, sobre todo, los casos más utilizados son de hombres, cualificados, «los mejores», a veces con mando en las empresas. Su argumento, que ya ha venido desplegando en muy distintas publicaciones y textos, es que la mirada de género desvela el mayor

y particular grado de 'sufrimiento en el trabajo' que soportan las mujeres. Y, por supuesto, lo que conoce hace tiempo la sociología del trabajo, que el porcentaje de suicidios de trabajadores directos es, con mucho, superior al de las categorías más cualificadas.

Los suicidios en el trabajo, asunto que, por otro lado, ha contribuido a convertir en una cuestión casi de Estado, en Francia, el indagar sobre los estragos de la actual organización del trabajo, y que se ha ejemplificado emblemáticamente con empresas como France Télécom, o el centro de innovación de punta de Renault en Billancourt. Lo que Molinier nos propone es el desconfiar de la ideología, de 'lo que se da por hecho', de las *idées reçues*. Y, en lugar de dejar a los medios de comunicación o a las organizaciones patronales el uso (y abuso) de categorías descriptivas y que ocultan la realidad, abogar por «una vulnerabilidad genérica, que concierne a todos los seres humanos, no solamente a los precarios, las mujeres, los niños, los viejos o los enfermos mentales, sino también a los mandos [*cadres*] performantes, los hombres blancos dominantes».

Y habrá que hacerlo profundizando en nuestra mirada sobre la sociedad. Habrá que aprender a escuchar lo que dicen, sienten y sufren los precarios, todos los precarios. Abrir, ampliar y hacer complejo el marco en que se integra lo que dicen, en su propia lengua, hechos o gestos. O en su no hacer. Y ser capaces de traducirlo a una 'lengua común', al análisis sociológico teóricamente fundado.

Habrá, también, que mostrar, como han hecho algunos autores en este libro, que aunque estén precarizados, y sean vulnerables, los precarios resisten, e incluso, a veces, se organizan. Desde luego, no sin dificultades. Y la tesis de Pablo López Calle está ampliamente demostrada. Las reorganizaciones productivas han jugado un gran papel en la 'desmovilización general' de los trabajadores. Las empresas no han cesado, estos últimos treinta años, de debilitar el poder de las organizaciones sindicales y de protegerse de la acción colectiva de los trabajadores subcontratando, deslocalizando, reduciendo sin cesar sus empleados estables para aumentar la mano de obra precarizada.

Simultáneamente, la individualización ha pesado sobre las conciencias: la vivencia del trabajo, en particular para los jóvenes, se hace cada vez más bajo el registro de lo personal, de lo singular..., y no bajo el registro de la experiencia colectiva. Y sin ese paso de lo individual a lo colectivo no hay resistencia posible.

Los sindicatos tradicionales tienen un papel muy importante que jugar en este nivel, como lo muestra el texto de José Ángel Calderón. Los sindicatos tendrán que hacer una reflexión profunda sobre sí mismos, sobre sus prácticas, sobre sus agendas reivindicativas, para poder estar a la altura, y poder dirigirse eficazmente a los trabajadores estables y precarios, a la vez. Solo así la brecha, por no decir, el abismo, que ha instaurado la precariedad entre ambos colectivos podrá ser superado.

Pero, a veces, son los mismos trabajadores los que, sin esperar a las organizaciones sindicales toman este asunto en sus manos. Entonces se producen luchas poco probables, inesperadas, que surgen de los actores que están situados en la franja más excluida de la sociedad salarial moderna.

Este es el caso, en Francia, de los trabajadores ‘sin papeles’ que ha estudiado el colectivo de jóvenes investigadores Asplan. Inmigrantes, sin papeles, discriminados por su color de piel, que ejercen los oficios más duros y más invisibles y fragmentados, en una situación en la que la acción colectiva parecía casi nula.

Y, sin embargo, en la primavera de 2008, en las cocinas de numerosos restaurantes, en los sótanos y los corredores de algunos grandes hoteles parisinos, estallaron huelgas de ocupación de locales. Estas huelgas, en un primer momento, exigieron la regularización administrativa de los clandestinos, y, una vez obtenido esto, han desembocado sobre reivindicaciones salariales más clásicas: sobre el tiempo de trabajo, la remuneración, etcétera.

Pero también es posible que la resistencia se organice fuera de los marcos mismos de la sociedad salarial moderna. Es el caso de una parte del movimiento antiglobalización estudiado por Benjamín Tejerina y Andrés Seguel, cuya particularidad es que ha reunido individuos cuyo modo de vida es precario, marginalizado y, sobre todo, no estructurado en torno a objetivos, vínculos y exigencias estructurales del mercado del empleo. Es una precariedad estabilizada en el tiempo lo que caracteriza a estos actores sociales, particularmente activos y movilizados. Una precariedad que se ha convertido en un parte integrante de su identidad y de su posicionamiento ante el mundo. Esta precariedad no les conduce, sin embargo, a un repliegue sobre sí mismos, sino a la acción; una acción que, lógicamente, se desplaza del campo reivindicativo del trabajo, que es central en el movimiento social tradicional, hacia la reivindicación en favor de una vida digna, aceptable moral y socialmente.

Fuera del trabajo, pero no fuera de la sociedad. Esto es lo que nos dicen estos precarios organizados en uno de los movimientos socioculturales y políticos más activos de los últimos años, y de los más internacionales también.

Conclusión

Gracias a nuestra participación en el congreso, del que estos textos son tan solo una muestra de los ricos debates que siguieron a sus presentaciones, hemos podido, por nuestra parte enriquecer el marco de análisis de las investigaciones que estamos desarrollando en la actualidad en nuestro Grupo de Investigación, ‘Charles Babbage’, en la Universidad Complutense de Madrid. Para decirlo con las palabras de un autor con el que nos sentimos profundamente identificados, los planteamientos en los que nos hallamos inmersos, hoy en día, en el despliegue de nuestro programa de investigación sobre «nuevos modelos de vida y trabajo», lo que nos guía es la necesidad de evidenciar «las vinculaciones entre escribir sobre el trabajo, la sociedad y la ciudadanía» (Strangleman, 2006: 186). Con esta perspectiva, los diferentes tipos de trabajo estudiados por nuestro grupo, en sectores tan distintos como las empresas de alta tecnología, las actividades de cuidado y atención personal, el trabajo doméstico, etc., no pueden solo analizarse como modos independientes con sus reglas particulares, sino en su articu-

lación y dependencia, que les otorga características precisas en cuanto a condiciones de empleo, de trabajo y de vida. En las relaciones sociales que se traman en cada 'formación social territorial' concreta. Penetrando e impregnando todas las formas de trabajo que la reproducen. Yendo más allá, y dando así un marco explicativo complejo, a la interpretación, identificación y significado de los distintos procesos de producción, distribución y consumo, como un todo interdependiente y estructuralmente coherente. «En todas las formas de sociedad existe una determinada producción que asigna a todas las otras su correspondiente rango e influencia. Es una iluminación general en la que se bañan todos los colores y que modifica las particularidades de estos. Es como un éter particular que determina el peso específico de todas las formas de existencia que allí toman relieve»⁶.

Para lograrlo estudiamos no solo sectores *avanzados*, sino también *atrasados*. Así, los distritos de alta tecnología, con su cohorte de trabajadoras y trabajadores del conocimiento (por ejemplo, los programadores de software), se estudian, conjuntamente, y en su relación *necesaria*, con los trabajadores descualificados, precarios, en todas las áreas, incluidas las de la reproducción social, el trabajo doméstico, los trabajos de cuidado, etc. Hacemos esta opción porque es nuestra convicción que el análisis 'seccionado', individual o de fragmentos productivos, impide encontrar *el trabajo global de una sociedad*, y, desde luego, impide, igualmente el dar una cabal explicación de sus condiciones de empleo, y de las formas que toma la intensificación del trabajo, las variables formas del *plusvalor* extraído de la fuerza de trabajo colectiva, que se genera en lugares muy distintos de aquellos en los que se acaba concentrando en forma de beneficio.

Y, en el mismo movimiento, este abordaje nos permite entrar en los hogares y reconstruir una explicación de la división del trabajo doméstico y las complejas contradicciones en la vida de las personas. Lo que algunos consideran el 'fuera del trabajo', es una perspectiva restringida y equivocada. Visto el trabajo desde la perspectiva de la sociedad, global, regional, local, e individual, acaba siendo la marca de que, lejos de haber desaparecido, el trabajo invade todas las esferas de la vida⁷.

Referencias

- ASKENAZY, Philippe; Damian CARTRON; Frédéric DE CONINCK; Michel GOLLAC (COORD.): *Organisation et intensité du travail*, Toulouse, Octarès Éditions, 2006, 532 p.
- ANTUNES, Ricardo; Ruy BRAGA (eds.), *Infoproletarios. Degradação real do trabalho virtual*, Sao Paulo, Editorial Boitempo, 2009, 252 p.
- CANDELA, Paloma y Josefina PIÑÓN: *Vida, trabajo y relaciones de género en la metrópolis global. Un estudio de caso en Las Rozas de Madrid*, Madrid, La Catarata, 2013, 158 p.

⁶ Marx, *Elementos...*, vol. 1, pp. 27-28.

⁷ Hemos publicado dos libros y varios artículos, en esta misma revista, que dan cuenta de los resultados de esta investigación: Castillo y Agulló (2013); Candela y Piñón (2013).

- CASTILLO, Juan José: *El trabajo fluido en la sociedad de la información: organización y división del trabajo en las fábricas de software*, Buenos Aires-Madrid, Miño y Dávila Editores, 2007, 158 p.
- CASTILLO, Juan José: *La soledad del trabajador globalizado. Memoria, presente, futuro*, Madrid, La Catarata, 2008, 158 p.
- CASTILLO, Juan José e Itziar AGULLÓ: *Trabajo y vida en la sociedad de la información. Un distrito tecnológico en el norte de Madrid*, Madrid, La Catarata, 2013, 224 p.
- LINHART, Danièle (dir.): *Pourquoi travaillons-nous? Une approche sociologique de la subjectivité au travail*, Ramonville Saint-Agne, Éditions érès-Clinique du travail, 2008, 334 p.
- LINHART, Danièle: *Travailler sans les autres ?*, París, Gallimard, 2009, 212 p. [publicado por Miguel Angel García Calavia, en castellano: *Trabajar sin los otros*, Valencia, Universidad de Valencia, 2013].
- LINHART, Danièle: «Les restructurations et leurs effets sur le travail et l'emploi: introduction», en APPAY, Beatrice; Steve JEFFERYS (coord.): *Restructurations, précarisation, valeurs*, Toulouse, Octarès Éditions, 2009, pp. 51-59.
- LINHART, Danièle; Nelly Mauchamp: *Le travail*, París, Le Cavalier Bleu (Coll. Idées reçues), 2009, 127 p.
- MARX, Karl: *Elementos fundamentales para la crítica de la economía política. (Borrador) 1857-1858*, Madrid, Siglo XXI, 1972, 3 vols. [reimp. 2013].
- SENNETT, Richard: *La cultura del nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama, 2006, 185 p.
- SICA, Alan y Stephen TURNER (eds.): *The disobedient generation. Social theorists in the sixties*, Chicago y Londres, The University of Chicago Press, 2005, 368 p.
- STRANGLEMAN, Tim: «Dignity, respect and the cultures of work», *Work, Employment and Society*, vol. 20, n. 1, 2006, pp. 181-188.

PABLO LÓPEZ CALLE

XIV JORNADAS INTERNACIONALES DE SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO DE FRANCIA

Los márgenes del trabajo y del empleo: formas, retos, procesos

Del 17 al 19 de junio de 2014 se celebró, en la Universidad de Lille, la 14.^a edición de las Jornadas Internacionales de Sociología del Trabajo de Francia con el título *Los márgenes del trabajo y del empleo: formas, retos, procesos*. Estas jornadas se celebran cada dos años en diferentes universidades de la geografía francesa y, en ocasiones, en otros países, como fue el caso del año 2012 en Bruselas y como lo será el del 2016, en Atenas, y su espíritu es mostrar los avances y resultados de los grupos de investigación en sociología del trabajo de las universidades y laboratorios franceses y abrir la participación a investigadores de otros países. Por lo que las jornadas se desarrollan prioritariamente en lengua francesa, aunque las comunicaciones pueden ser presentadas en otros idiomas (en este caso en inglés y castellano).

A ellas acudieron un alto número de participantes –300 suscritos más un número indeterminado de estudiantes e investigadores de la universidad de Lille– de los que, según la organización, dos tercios fueron franceses y un tercio investigadores de todas las partes del mundo, fundamentalmente belgas, alemanes, españoles, argelinos y de diversos países de Iatiónamérica: México, Colombia, Brasil o Argentina. Y estuvieron organizadas por el Laboratorio CLERSÉ del CNRS francés: Centro de Estudios e Investigaciones Sociológicas y Económicas de la Universidad de Lille 1. (<http://clerse.univ-lille1.fr/>)

Las jornadas se organizaron en 11 talleres, de 4 sesiones cada uno, en las que se presentaban entre 6 y 8 comunicaciones agrupadas en torno a problemas comunes, con un coordinador de sesión y un «discusant» especialista que enriquecía el debate aportando su propia lectura de los textos completos de las comunicaciones. Además de ello las jornadas se abrieron con una sesión plenaria titulada *Los márgenes y la sociología del trabajo. Una mirada desde las Américas*, en la que intervinieron Ruth Milkman, de la universidad de la Ciudad de Nueva York y Enrique de la Garza de la Universidad Autónoma de México. Y se cerraron con otra sesión plenaria consistente en una mesa redonda de participantes que no son sociólogos del trabajo, pero cuyas dedicaciones se vinculan a las transformaciones del mundo

del trabajo y el empleo (Mirella Giannini de la Universidad de Nápoles, Nicolas Hatzfeld de la Universidad d'Evry y Hélène Yvonne Meynaud, jueza del CRESPA-GTM. Ambas sesiones plenarias, que se retransmitieron en streaming, están disponibles en la web de la televisión de la Universidad de Lille (<http://lille1tv.univ-lille1.fr/>).

En cuanto a los aspectos organizativos destacamos, en primer lugar, la programación de dos sesiones también plenarias destinadas a realizar una síntesis de las contribuciones a cada uno de los talleres por parte de un relator experto en cada área, lo que sirvió para romper la usual compartimentación y aislamiento entre los distintos talleres en este tipo de congresos y para establecer elementos de debate comunes a todos ellos. En segundo término hubo una interesante y productiva sesión plenaria, en el intermedio de las jornadas, dedicada a la presentación de revistas francesas y de otros países del área de la sociología del trabajo, en la que los respectivos responsables comentaban desde aspectos de la gestión editorial y los sistemas de recepción y selección de artículos hasta las políticas de los contenidos y las problemáticas generales tratadas en sus números recientes. Y por supuesto también hay que señalar el ambiente tan familiar conseguido por la organización mediante las actividades culturales paralelas programadas y los diferentes espacios y tiempos de socialización arbitrados para reunir a todos los asistentes.

En lo que respecta a la distribución de la presentación de las comunicaciones, decíamos, estas se dividieron en once talleres de cuatro sesiones cada uno. 1 Visibilización e invisibilización del trabajo; 2 Reconocimiento del trabajo y de las cualificaciones; 3 Dinámicas de profesionalización; 4 Los procesos normativos en cuestión; 5 Las fronteras entre lo formal y lo informal; 6 División internacional del trabajo y cadenas de subcontratación; 7 Experiencias de movilidad de estatus; 8 Nuevo management, nuevas subjetividades entre la sumisión y la resistencia; 9 Interrelaciones entre trabajo y vida cotidiana; 10 Acción sindical, representación y movilización en los márgenes del estatuto salarial; 11 Precarización y recomposición de las estructuras de la acción colectiva. (los abstracts de todas las contribuciones están disponibles en la siguiente dirección: www.jist2014.univ-lille1.fr)

Temáticas, propuestas y debates

La propuesta de las jornadas partía de una idea central que encontrábamos ya en el primer párrafo del *Appel à communications*: «El estudio de los márgenes constituye clásicamente en las ciencias sociales un revelador del cambio social». Pero además, a esta afirmación le seguía inmediatamente después una sugerente pregunta, más reflexiva y menos clásica, que introducía una lectura crítica y necesaria sobre el sentido y significado del concepto mismo de margen: «¿pueden los “márgenes” del trabajo y del empleo ser pensados sin ser puestos en relación con un “centro” que estaría constituido por un marco normativo o por formas “típicas” o dominantes?».

Es decir, si bien el tema articulador de las contribuciones iba a ser el del trabajo en los márgenes, como analizador privilegiado, como avanzadilla,

de las transformaciones que está sufriendo el mundo del trabajo en general a nivel internacional, se advertía, al mismo tiempo, del peligro de atribuir, en esa operación, a las diferentes formas de trabajo concreto (más o menos reguladas, realizadas en peores o mejores condiciones, más o menos alienantes, más o menos marginales, etc.) diferencias sustantivas en cuanto a su naturaleza. Por ejemplo, cuando las diferenciamos en función de un supuesto grado diferente de explotación al que se someten los trabajadores.

La delimitación de los márgenes del trabajo así considerada –y esta es una idea clave en la sociología francesa de los años setenta de autores como Foucault o Castel–, ha actuado en ocasiones como un elemento normalizador de la centralidad del trabajo en las sociedades modernas. Hablar del trabajo en los márgenes ha contribuido, en cierto modo, a apuntalar el mito de que el trabajo es, ha sido, o puede ser, una mercancía. O dicho de otra manera, que en algún momento histórico del desarrollo del capitalismo, o en alguna de las regiones centrales del sistema, realmente las relaciones salariales han consistido, o pueden consistir, en el intercambio justo del trabajo entregado por un salario de valor equivalente. Hablar de los márgenes del trabajo, al remitir a los límites más allá de los cuales ello no ha sido así, presupone su posibilidad.

De manera que el objetivo último de las jornadas no era tanto, o no era solo, el de acumular evidencias de la marginalización del trabajo, sino además «abordar de manera relacional los márgenes y los centros», en tanto que «una apuesta fecunda para interrogar las transformaciones de los mundos del trabajo en términos de procesos, de dialéctica, de desplazamiento de fronteras y de relaciones de fuerza», y una manera de «cuestionar las categorías con las que pensamos el trabajo, puesto que, al menos en parte, nuestros esquemas de comprensión de las sociedades en el trabajo están fundamentados en la relación estables/precarios, formalidad/informalidad, formas típicas/atípicas, inclusión/exclusión, prescrito/real, centro/periferia, laboral/extralaboral, etcétera».

Y es precisamente hoy, tras la crisis del Estado de Bienestar y el replanteamiento forzado de algunas de las tesis que explicaron su advenimiento, cuando nos damos cuenta de que estas formas de oposición, modeladas por los mitos de la sociedad salarial de pleno empleo del fordismo, son más bien categorías vinculadas a esa idea de que el trabajo puede ser una mercancía si se establecen los mecanismos de regulación para su venta a un precio justo. De hecho el pacto keynesiano fue presentado como ese dispositivo regulador, producto tanto de la necesidad del sistema de corregir las deseconomías generadas por la compraventa de trabajo a un precio injusto, como de las luchas sociales a que daba lugar esa situación. Estas dicotomías señalaban entonces la frontera espacial y temporal entre un modelo desarrollado (y culminado) de capitalismo de corte social y los modelos menos avanzados situados en los márgenes y en los vagones traseros del tren del progreso. Un modelo productivo que cualquier país o región podría alcanzar con las políticas adecuadas. La contraposición tradicional entre lo estable y lo precario señalaba la posibilidad de globalizar el estatuto salarial mediante la democratización e industrialización de los países en vías de desarrollo y la formalización de las economías sumergidas, ocultas e informales en el centro.

A la luz de muchas de las contribuciones presentadas en este y otros congresos recientes cada vez son más las evidencias de que los procesos de desregulación y de reorganización productiva señalan más bien, y en primer lugar, que la precariedad es la precariedad del propio estatuto salarial, cuya esencia original era su provisionalidad, y que, en gran medida, la capacidad de movilización y resistencia de los trabajadores para institucionalizar o proteger los derechos sociales a él vinculados es más bien un producto del modelo productivo donde se enmarcan: su posición en el mercado (por ejemplo, la diferencia entre el valor de su fuerza de trabajo y el valor de la tecnología susceptible de sustituirla) determina su capacidad de negociación y no al contrario (suponer que su determinación, grado de conciencia y capacidad de movilización modifican su valor). Además, las nuevas perspectivas metodológicas y enfoques de investigación que han surgido de estas evidencias han mostrado que, más bien, lo estable y lo precario no son, en la mayoría de los casos dos modelos de gestión independientes o autónomos, sino que, a menudo, los diferentes modelos de gestión organizativa y de la organización del trabajo que encontramos en diferentes regiones y países forman parte de un todo interrelacionado e interdependiente. En muchos casos, en diferentes fases de los mismos procesos productivos, si bien encontramos modelos organizativos diferentes, no se explican los unos sin los otros.

Al hilo de estas reflexiones, en la llamada de estas jornadas se nos invitaba también «a disociar las nociones de margen y de marginalidad», distinguir el trabajo marginal por una parte: la marginalidad, como un concepto clásico del análisis estructural, que fue especialmente explotado por la escuela genealógica francesa cuando nos mostró cómo las formas de identificación y tratamiento de la exclusión social podían ser leídos como dispositivos de presión, en negativo, moduladores de la orientación al empleo en función de las necesidades del sistema, esto es, de la regulación del citado precio justo del trabajo. Y el trabajo en los márgenes por otra, que parece más bien una categoría de análisis del cambio social: considerar los cambios en las formas en que se articulan las relaciones salariales, que remiten a las cambiantes formas de las relaciones de explotación que provoca el proceso de acumulación ampliada del capital a nivel global, como una especie de avanzadilla de los modelos productivos que van a ser predominantes en cada fase de dicho proceso. Lo marginal, tal y como precisamente propone el marginalismo, remite en este caso al carácter relacional y dinámico de las relaciones de producción y distribución del valor, y por ende del plusvalor, que se manifiestan, por ejemplo, en la radical irreductibilidad entre valores y precios.

Una gran parte de las contribuciones en el congreso, por ejemplo, han mostrado cómo en muchas ocasiones, la regulación del trabajo en los márgenes, la regulación de los precios, de los salarios o de las condiciones de trabajo, se sigue de una reacción de las estrategias de rentabilidad empresariales que copensan el encajecimiento formal de la fuerza de trabajo y lo devuelven a su valor real (horas extraordinarias impagadas, trabajo a domicilio, pluriempleo, intensificación del trabajo, etc.) haciendo desparramarse la entrega de trabajo en nuevas formas organizativas y contractuales que serán susceptibles de nuevas regulaciones.

De hecho, un tema central en las jornadas ha sido el hecho de que cada vez más hombres y mujeres se ocupen en actividades viejas que conocen otras condiciones de empleo y de trabajo (los servicios a las empresas), o en actividades que desde hace una década han entrado en la lógica de la mercantilización (el trabajo de cuidados). Otras muchas contribuciones han mostrado la manera en que están implosionando los modos de estructuración y de regulación del trabajo y del empleo y la manera en que se transforman sus actores.

En concreto, los diferentes talleres o ejes temáticos en que se organizaron las jornadas se pueden clasificar a partir del análisis de estos procesos en diferentes áreas de regulación: en primer lugar los procesos de visibilización y de invisibilización que pueden concernir a sectores de actividad amplios, a grupos profesionales, a cualificaciones y competencias (eje I); las prácticas normativas más o menos formalizadas que contribuyen a producir los centros y los márgenes dentro de los Estados (eje II); su reproducción a gran escala en las relaciones Norte-Sur, centros-márgenes o periferias territoriales, que ponen de relieve las nuevas dinámicas de la división internacional del trabajo (eje III); más en concreto, la realización de trabajos teóricos y empíricos sobre las vivencias en los márgenes del trabajo y del empleo (eje IV), o en el registro de las movilizaciones y de las resistencias desde los márgenes (eje V).

En definitiva, a pesar de no poder hacer un balance completo de la gran cantidad de casos de estudio y perspectivas planteadas, podemos comentar algunos de los temas y propuestas más cercanos a la trayectoria de la Revista Sociología del Trabajo.

Un conjunto de estudios de caso del colectivo Rosa Bonheur, que desarrolla una de las líneas de investigación del citado laboratorio CLERSÉ, muestra los resultados derivados de la aplicación de nuevas perspectivas teóricas y metodológicas que partan directamente de considerar los márgenes como la centralidad, o la centralidad de los márgenes. El estudio de la vida y el trabajo en Roubaix, una región de la periferia urbana de Lille con un largo y boyante pasado industrial que hoy es una de las regiones suburbanas más empobrecidas de Francia, plantea la necesidad de utilizar nuevas categorías sociológicas que permitan visibilizar y estudiar realidades políticas, sociales y productivas nuevas, como por ejemplo, la recuperación del concepto de «clase popular» para detectar e interpretar prácticas políticas y de movilización invisibles bajo las categorías convencionales de análisis del obrerismo; la recuperación de las herramientas de la teoría de la «economía moral» para el estudio de relaciones económicas y productivas alegales, como el caso de los garajes mecánicos clandestinos, etcétera.

En esa línea, varios colegas argentinos aportaron los resultados acumulados de la investigación sobre los no tan recientes procesos de movilización social y articulación de actividades de cooperación económica y autoorganización productiva en la periferia bonaerense, por parte de las clases excluidas de las formas de participación económica y política convencionales (en el número 72 de esta revista se trata, por ejemplo, el caso de las empresas recuperadas). En Ciudad de México —una economía donde solo un 30% de la actividad productiva es trabajo formal, como nos recordaba

Enrique de la Garza en la sesión inaugural–, han emergido en las últimas décadas numerosas formas de trabajo atípico con particularidades analíticamente muy relevantes (las paradojas y contradicciones del autoempleo, el papel del cliente en la organización del trabajo, la presencia de las fuerzas de orden y seguridad como agentes de control de las condiciones de trabajo, etc.), parte de cuyos argumentos se publicaron en el número 68 de *Sociología del Trabajo*. La propia Ruth Milkman, en una línea más clásica, sintetizó los resultados de sus conocidos trabajos –sobre nuevas formas de movilización de los trabajadores no obreros en Estados Unidos, que no están siendo articuladas por los sindicatos tradicionales [véase, por ejemplo, su artículo sobre el movimiento obrero en Estados Unidos publicado en el número 78 de *ST*]–. Varios grupos españoles de investigación, como el dirigido por Andrés Pedreño en la Universidad de Murcia, estrecho colaborador de esta Revista (véase, por ejemplo, su contribución en el número 73 de *ST* sobre los ciclos migratorios transnacionales entre España y Ecuador), llevaron a estas jornadas sus avances sobre los denominados «enclaves étnicos» y los mercados de trabajo etnofragmentados que dan lugar a la formación de complejos subsistemas socioeconómicos sumergidos en países de la semiperiferia europea como España. En nuestro caso aportamos algunos de los resultados del proyecto de investigación sobre «Condiciones de vida y Trabajo en las grandes periferias metropolitanas» dirigido por Juan José Castillo que tomaba precisamente el concepto de margen como uno de los ejes articuladores de los diferentes estudios de caso (las periferias metropolitanas como avanzadilla de las transformaciones productivas –externalización, tercerización, precarización, etc.–; nuevas formas de trabajo atípicas –autónomos dependientes, becarios, trabajo voluntario, etc.–; o la cada vez más difusa delimitación entre los tiempos de trabajo y vida, así como la necesidad del análisis de su interrelación –el trabajo a domicilio, la conciliación entre vida familiar y profesional, el trabajo de cuidados, la discriminación que sufren las trabajadoras inmigrantes en el servicio doméstico «aprovechada» por mujeres de clase media y alta discriminadas a su vez en su reciente masivo acceso al mercado de trabajo, etc.–), cuyos resultados se han publicado también en números recientes de *ST* (n.ºs 79 y 80).

En muchos de estos casos pudimos comprobar o concluir cómo las culturas de la marginalidad, las economías morales o de enclave, que se resuelven en la formación de prácticas políticas y económicas contraculturales, a modo de herramientas colectivas de resistencia y supervivencia de las clases populares, para utilizar las categorías con que Paul Willis estudiaba las contraculturas obreras, son prácticas ambivalentes desde el punto de vista de su potencialidad transformadora, pues si bien actúan como elementos de *penetración* y resistencia a los procesos de individualización, desregulación y precarización del trabajo, pueden ser considerados también como mecanismos de reproducción de la fragmentación social y desmovilización.

No obstante, y a pesar de los debates, a veces intensos, surgidos en torno a estas tensiones, pudimos constatar cómo la investigación concreta y la reflexión teórica sobre los márgenes, y sobre cómo pensar los márgenes,

permite, al menos, evidenciar la complejidad, las contradicciones y las ambivalencias, que atraviesan las estrategias de los actores y las explicaciones que de ellas hacen los investigadores en la sociedad del trabajo-mercancía, especialmente en los casos en los que más se evidencia su radical y central imposibilidad: en los márgenes del trabajo.



LIBROS RECIBIDOS EN LA REDACCIÓN

- ▶ Aballéa, François et Mias, Arnaud (coord) (2014) *Organisation, gestion productive et santé au travail*, París, Octares Editions.
- ▶ Age, James (2014), *Algodoneros. Tres familias de arrendatarios*, Madrid, Capitán Swing.
- ▶ Borràs, J. M.^a (ed.) (2013), *El trabajo infantil en España (1700-1950)*, Barcelona, Icaria Editorial y Universitat de Barcelona
- ▶ Braña, F. J. et al. (2014), *Qué hacemos con los impuestos*, Madrid, Akal.
- ▶ Díez Rodríguez, F. (2014), *Homo faber. Historia intelectual del trabajo (1675-1945)*, Madrid, Siglo XXI de España.
- ▶ Durand, Jean-Pierre; Moatty, Frédéric et Tiffon, Guillaume (2014) *L'innovation dans le travail*, París, Octares Editions.
- ▶ Fernández, G. et al. (2014), *Qué hacemos contra la pobreza*, Madrid, Akal.
- ▶ Harvey, David (2014), *Guía de El Capital de Marx. Libro primero*, Madrid, Akal.
- ▶ Milkman, R. y Ott, E. (eds.) (2014), *New labor in New York. Precarious workers and the future of the labor movement*, Ithaca y Londres, Cornell University Press.
- ▶ Polanyi Karl (2014), *Los límites del mercado*, Madrid, Capitán Swing.
- ▶ Standing, Guy (2014), *A precariat charter. From denizens to citizens*, Londres, Bloomsbury Academic.
- ▶ Tressell, Robert, (2014) *Los filántropos en harapos*, Madrid, Capitán Swing.
- ▶ UGT (2014), *Anuario de relaciones laborales 2014*, Madrid, Comisión Ejecutiva Federal UGT-Marcial Pons.

*Por qué el precariado no es un «concepto espurio»***Resumen:**

Tomando como punto de partida un artículo publicado en la *New Left Review*, y utilizándolo como pretexto, para abrir una discusión más fundada sobre su libro sobre *El precariado*, el autor discute y matiza sus tesis, abriendo la discusión sobre los temas tratados en su nuevo libro, *A precariat charter*. Su tesis es que el precariado, una clase-en-construcción, es la primera clase social de masas en la historia que ha ido perdiendo sistemáticamente los derechos conquistados por los ciudadanos. Entonces, ¿por qué es la nueva clase peligrosa y cómo es diferenciada de otras clases sociales en el desarrollo global del proceso de trabajo?

Palabras clave: trabajo precario, clases sociales, clases peligrosas, Marx

*Why the precariat is not a «bogus concept»***Abstract:**

Taking as a starting point an article published in the *New Left Review*, and using it as a pretext, to open a discussion more based on his book about *The precariat*, the author discusses and clarifies its thesis, opening the discussion on the topics covered in his new book, *A precariat charter*. His thesis is that the precariat, a class-in-construction, is the first social class of masses in history that has been systematically losing rights conquered by citizens. Then, why is the new dangerous class and how it is differentiated from other social classes in the global development of the working process?

Key words: precarious workers, social classes, dangerous class, Marx

Recibido: 23-III-2014

Versión final: 1-VII-2014

* **Guy Standing**, Professor in Development Studies, School of Oriental and African Studies, University of London. Correo electrónico: GuyStanding@standingnet.com; Website: www.guystanding.com.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 82, otoño de 2014, pp. 7-15.

*Gramsci y la sociología***Resumen:**

Hasta el momento en que la sociología y el marxismo fueron dos campos opuestos, los sociólogos han ignorado o subestimado a Gramsci. Más recientemente, ha crecido el interés en su trabajo, y el artículo muestra esta evolución. Como principales motivos y contenidos de interés se consideran contribuciones de tres sociólogos contemporáneos: Alessandro Cavalli, sobre el tema de las relaciones entre Gramsci y Weber; Massimo Paci, sobre Gramsci y la sociología histórica; y Michael Burawoy, sobre Gramsci y la sociología pública. En las conclusiones se hace hincapié en la importancia de Gramsci en la situación social actual. Sin embargo, se advierte contra el riesgo de presentarlo como un icono de los movimientos de la sociedad civil haciendo de él un fetiche.

Palabras clave: sociología de la sociología, sociología pública, teoría social, movimientos sociales, Antonio Gramsci.

*Gramsci and sociology***Abstract:**

Until the moment in which sociology and Marxism were two opposing camps, sociologists have been ignored or underestimated to Gramsci. More recently, the interest in their work has increased, and the article shows this evolution. As main reasons and contents of interest are considered contributions from three contemporary sociologists: Alessandro Cavalli, on the topic of relations between Gramsci and Weber; Massimo Paci on Gramsci and historical sociology; and Michael Burawoy, Gramsci and public sociology. The findings emphasis the importance of Gramsci in current social situation. However, he warns against the risk of wrap it as an icon of civil society movements making it a fetish.

Keywords: Sociology of sociology, public sociology, social theory, social movements, Antonio Gramsci.

Recibido: 4-II-2014

Versión final: 1-VII-2014

* **Arnaldo Bagnasco**, Profesor Emérito de Sociología, Departamento de Sociología de la Universidad de Turín, Italia. Correo electrónico: arnaldo.bagnasco@unito.it

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 82, otoño de 2014, pp. 16-27.

*El trabajo del profesorado de las universidades
públicas españolas. Un estudio de caso*

Resumen:

En el presente artículo se explora el contenido del trabajo del profesorado universitario, su estructuración y su relación con el entorno económico e institucional. El contexto en el que se realiza es el de la sociología del trabajo universitario que se desarrolla desde hace dos décadas en algunos países europeos.

La exploración se efectúa mediante un estudio de caso: el de la universidad de Valencia. La información procede de entrevistas en profundidad a profesores de distinto estatuto. Los hallazgos ponen de manifiesto el carácter múltiple y heterogéneo del trabajo universitario, el peso del estatuto del profesorado y de la cultura organizativa del departamento en su estructuración, y la influencia del entorno, singularmente, en tiempo de crisis, en su contenido y desarrollo.

Palabras clave: Proceso del trabajo universitario, contenido y cargas de trabajo, cultura organizativa, trabajo universitario y entorno.

*The work situation of Faculty in Spanish
public universities: A case study*

Abstract:

In this article, the content of the work of university professorship, its structure and its relation to the economic and institutional environment is explored. The context in the one that is realized is that of the sociology of the academic work that develops for two decades in some European countries.

The exploration is effected by means of a study of case: that of the University of Valencia. The information comes from interviews in depth to teachers of different statute. The findings reveal the multiple and heterogeneous character of the university work, the weight of the statute of the professorship and of the organizational culture of the department in his structure, and the influence of the environment, singularly, in time of crisis, in his content and development.

Key words: Academic labour process, content and workloads, organizational culture, academic work and environment.

Recibido: 27-I-2014

Versión final: 17-VI-2014

* **Miguel Ángel García Calavia**, Departamento de Sociología y Antropología Social, Universidad de Valencia, Facultad de Ciencias Sociales, Campus de Tarongers, Avda. Tarongers, 4-B, 46021, Valencia, Correo electrónico: Miguel.A.Garcia@uv.es

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 82, otoño de 2014, pp. 28-50.

*El comunitarismo como estilo de vida en vías de desaparición***Resumen:**

El comunitarismo, tradicional estilo de vida de los jornaleros del Sur de España hasta finales del siglo xx, está perdiendo su vigencia como modelo articulador de su identidad, cultura y modos de vida, para ser sustituido por otro basado en el individualismo subsidiado y consumista. Así se puede inferir por los datos producidos en el estudio de los jornaleros de Bujalance, comunidad rural cordobesa situada en la comarca del Alto Guadalquivir cuya principal característica socioeconómica es el monocultivo olivarero latifundista.

Palabras clave: Jornaleros, identidad, cultura del trabajo, a buen común.

*Communitarism as a disappearing lifes style***Abstract:**

The aim of the paper is to show how the communitarianism lifestyle, typical in the field of day laborers in southern Spain until the late twentieth century, has lost its validity as a model that articulates the identity, culture and ways of life, be replaced by a lifestyle based on subsidized and consumerist individualism. So we can infer from the data produced in the study of day laborers of Bujalance, Cordoba rural community located in the region of Alto Guadalquivir socioeconomic main feature is the landowner olive monoculture.

Key words: Day laborers, identity, work culture, a common good.

Recibido: 14-V-2014

Versión final: 3-VII-2014

* **Victoriano Camas Baena**, Centro Internacional de Estudios Superiores de Comunicación para América Latina. Av. Diego de Almagro N32-133 y Andrade Marín, Quito, Ecuador. Correo electrónico vcamas@ciespal.net

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 82, otoño de 2014, pp. 51-72.

El trabajo a tiempo parcial. ¿Una alternativa para la mujer en tiempos de crisis?

Resumen:

El objetivo de este artículo es analizar los ejes que vertebran el análisis del trabajo a tiempo parcial para dimensionar las razones que llevan a su utilización por parte de los agentes de la relación laboral: empleadores y empleados. Se trata de un tipo de jornada que está siendo impulsada a partir de reformas laborales como las de 2012 y 2013. Sin embargo, los datos no confirman que sea una opción buscada como forma de empleo entre las mujeres. Analizado el perfil sociodemográfico de las personas ocupadas a tiempo parcial, la conclusión es que la utilización mayoritaria entre las mujeres no responde a razones de compatibilización (laboral-familiar), sino a la debilidad de este colectivo en el mercado de trabajo.

Palabras clave: Flexibilidad, género, empleo, trabajo reproductivo, conciliación, jornada.

Part-time Work. An alternative for Women in times of crisis

Abstract:

The purpose of this article is to analyze the axes which structure analysis part-time work to evaluate the reasons that lead to its use by agents of employment: employers and workers. It is a type of journey that is being driven from labor reforms like those of 2012 and 2013. However, the data do not confirm that this to be a valid option or sought as a form of female employment. After analyzing the various aspects that make up the sociodemographic profile of part-time workers, the conclusion is that the majority use among women does not respond to compatibility reasons (work-family), but it does respond to collective weakness in the labor market.

Key words: Flexibility, gender, employment, reproductive work, reconciliation, workday.

Recibido 6-IX-2013

Versión final: 7-VI-2014

* **Pilar Ortiz García**, Departamento de Sociología y Trabajo Social, Facultad de Economía y Empresa, Universidad de Murcia. Correo electrónico: portizg@um.es

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 82, otoño de 2014, pp. 73-92.

¿QUÉ ES EL PRECARIADO?

ARTÍCULOS

Por qué el precariado no es un «concepto espurio»

Gramsci y la sociología

El trabajo del profesorado de las universidades públicas españolas. Un estudio de caso

El comunitarismo como estilo de vida en vías de desaparición

El trabajo a tiempo parcial. ¿Una alternativa para la mujer en tiempos de crisis?

NOTICIA

XIV Jornadas Internacionales de Sociología del Trabajo de Francia. Los márgenes del trabajo y del empleo: formas, retos, procesos

ISSN 0210-8364

