

S

T

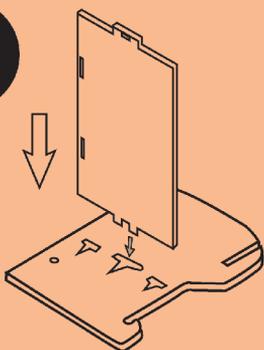
75

SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO
NUEVA ÉPOCA / PRIMAVERA DE 2012

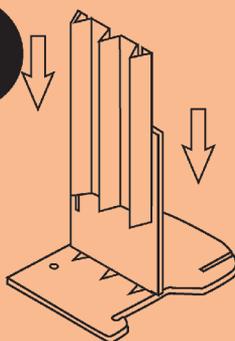


EL TRABAJO DEL CONSUMO

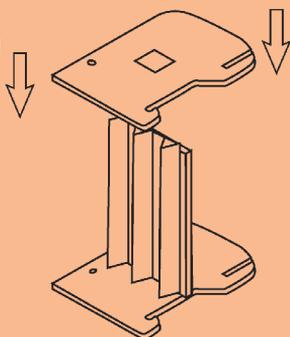
1



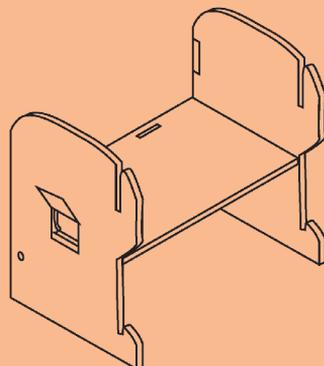
2



3



4



Artículos

<i>Miriam A. Glucksman</i> , Formaciones socioeconómicas de trabajo y el trabajo del consumo	7
<i>Marcia de Paula Leite</i> , Los desafíos actuales de la Sociología del Trabajo en América Latina	29
<i>Jesús Oliva, Andoni Iso y Ricardo Feliú</i> , Trabajo fluido y ciudad desigual. Los patios traseros de las economías creativas y del conocimiento	53
<i>Antón Álvarez Ruiz</i> , La introducción del teletrabajo en la administración general del Estado. Mejoras profesionales y personales	73
<i>Antonio Santos Ortega y Paz Martín Martín</i> , La juventud española en tiempos de crisis. Paro, vidas precarias y acción colectiva.....	93
<i>Sergio González Begega y Holm-Detlev Köhler</i> , Las relaciones laborales en la empresa transnacional. Una propuesta de marco analítico	111
<i>Rafael Luque</i> , Las Juntas de Reformas Sociales y el intervencionismo estatal en las relaciones laborales en Cataluña, 1900-1923	131
Resúmenes/Abstracts	151

Sociología del Trabajo

Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad

Dirección

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

Consejo de Redacción

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

Arnaldo Bagnasco, Dipartimento di Sociologia, Universidad de Turín.
Juan José Castillo, Dpto. de Sociología III, U. Complutense, Madrid.
Santiago Castillo, Dpto. de C. Política y de la Admón. III, U. Complutense, Madrid.
Daniel Cornfield, Work and Occupations, Vanderbilt University (Estados Unidos).
Enrique de la Garza, UAM, Iztapalapa, México.
Juan Manuel Iranzo, Dpto. de Sociología, Univ. Pública de Navarra.
Ilona Kovács, Instituto Superior de Economia e Gestão, Lisboa.
Danièle Linhart, Genre, Travail, Mobilités, Université de Nanterre, París.
Marcia de Paula Leite, presidenta de ALAST, Universidade de Campinas, Brasil.
Pablo López Calle, Dpto. de Sociología III, U. Complutense, Madrid.
Ruth Milkman, Department of Sociology, CUNY Graduate Center, Nueva York.
Alfonso Ortí, Dpto. de Sociología, U. Autónoma, Madrid.
Andrés Pedreño, Dpto. de Sociología, Universidad de Murcia.
Michel Pialoux, Centre de Sociologie Européenne, EPHESS, 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.
Jorge Uría, Dpto. de Historia Contemporánea, Universidad de Oviedo.
Fernando Valdés Dal-Re, Dpto. de Derecho del Trabajo, U. Complutense, Madrid.
Imanol Zubero, Dpto. de Sociología I, Universidad del País Vasco, Bilbao.

© Sociología del Trabajo, 2012

© Los autores, 2012

© Siglo XXI de España Editores, S. A., 2012

Sector Foresta, 1
28760 Tres Cantos
Madrid - España
Tel.: 91 806 19 96
Fax: 91 804 40 28

Traducción de *Formaciones
socioeconómicas de trabajo y el trabajo
del consumo*, por Antonio Resines.

www.sigloxxieditores.com

ISSN: 0210-8364-75
Depósito legal: M-27.350-1979

Impresión: FER Fotocomposición, S. A.

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). IN~RECS es un índice bibliométrico que ofrece información estadística a partir de las citas bibliográficas para determinar la influencia y el impacto científico de las revistas españolas en ciencias sociales y de los autores que publican en las mismas, [<http://ec3.ugr.es/in-recs/>].
- *Sociología del Trabajo* ha ocupado el primer lugar en su área del índice RESH 1999, 2000, 2001; el segundo en 2002, y el tercero en 2003 (elaborado por el CINDOC-CSIC), siendo la primera en índice de impacto medio para el periodo 1999-2003, con un índice de impacto medio de 0,282 y un índice de valoración integrado de 45,45, que aporta los resultados del análisis de las Revistas Españolas de Ciencias Sociales y Humanas desde el punto de vista de su calidad, basándose en el uso y la influencia de cada una de las revistas que aparecen citadas [resh.cindoc.csic.es].
- *Sociología del Trabajo* cumple 32 de 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), en junio de 2008.
- 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 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

Las propuestas de artículos no podrán exceder de 9.000 palabras, lo que incluye referencias, cuadros, notas al pie, etc. Dichos 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 *abstract* tendrán una extensión no inferior a las 90 palabras y no superior a las 120 palabras para cada idioma. La extensión de réplicas y comentarios críticos a los trabajos publicados en números anteriores, no debe superar las 4.000 palabras.

La cita bibliográfica se realizará de la siguiente manera:

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

Las referencias bibliográficas deben estar completas.

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 sólo 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.

Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo
Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho

Año 16, N.º 26 -Año 2011

<http://relet.iesp.uerj.br>



MUNDOS DO TRABALHO:
REVISITANDO TEORIAS E CONCEITOS

- 3** / Editorial
Adalberto Cardoso e José Ricardo Ramalho
- 7** / La revitalización del debate del proceso de trabajo
Enrique De la Garza
- 37** / Genre, travail et *care*: líÉtat des travaux en France
Helena Hirata
- 57** / O cálculo econômico no mercado de trabalho: esboços para uma abordagem sociológica de redes
Lucas Rodrigues Azambuja
- 89** / Tão longe, tão perto: o trabalho no setor de serviços
Angelo Soares
- 119** / La tradición sindical y la explicación de las prácticas sindicales. Conclusiones de una comparación internacional sobre los docentes del sector público
Julián Gindín
- 145** / La carrera directiva en el marco de la reconfiguración empresarial argentina: ¿Una “revolución managerial”?
Florencia Luci
- 183** / Política pública laboral del gobierno de Álvaro Uribe 2002-2010
Roberto Maurício Sanchez Torres
- 219** / Seção Memória
- 221** / O ajustamento do trabalhador à indústria: mobilidade social e motivação
Juarez Rubens Brandão Lopes
- 261** / Resenha
- 281** / Sobre os autores
- 285** / Instrucciones para los colaboradores

ARTÍCULOS

MIRIAM A. GLUCKSMANN*

FORMACIONES SOCIOECONÓMICAS DE TRABAJO Y EL TRABAJO DEL CONSUMO

Introducción

El curso de los acontecimientos en el mundo global del trabajo y el empleo plantea un desafío fundamental a la división del trabajo como concepto fundacional y perdurable de la sociología del trabajo. Los efectos sobre el tiempo/espacio de las comunicaciones electrónicas, las cadenas globales de abastecimiento, la extensión de las economías de servicios y del conocimiento, la reestructuración de las relaciones entre los sectores del mercado y otros ajenos a este, la hibridación de formas socioeconómicas y su entrelazamiento transforman el trabajo y remodelan las relaciones entre los trabajadores, dando lugar a conexiones y divisiones diversas del trabajo. Tal como se enuncia convencionalmente, la división del trabajo no recoge adecuadamente ni esta complejidad ni esta diversidad. Se formuló originalmente como concepto sociológico con el fin de interpretar las transformaciones a gran escala de la vida social y económica del siglo XIX, fruto de la industrialización y la urbanización. Durante las últimas décadas, se ha dado en gran medida por sentado como concepto marco, apenas revisado desde los debates en torno a Braverman en la década de 1970. Frecuentemente incluida como parte del proceso laboral, la división del trabajo tiene un alcance mucho más amplio y, en potencia, la capacidad de arrojar luz sobre nuestra interpretación de la nueva dinámica de interdependencia empleando nuevas escalas respecto al espacio. Un desafío fundamental es recuperar su capacidad de dar sentido a las transformaciones que se están produciendo en nuestros días.

El objetivo de este trabajo es contribuir a un proceso de renovación a través de dos vías conectadas. En primer lugar, esboza un marco multidimensional para caracterizar las formaciones socioeconómicas de la mano

Recibido 2-XI-2011

Versión final 29-II-2012

* Miriam A. Glucksmann, Department of Sociology, University of Essex, Wivenhoe Park, Colchester CO4 3SQ, UK, Tlf.: +44 - (0) 1206 873039, Fax: +44 - (0) 1206 873410. Correo electrónico: glucm@essex.ac.uk

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 75, primavera de 2012, pp. 7-28.

de obra, y en segundo lugar propugna un nuevo campo de investigación, el del «trabajo del consumo»¹. En el marco propuesto, la concepción original de la división del trabajo, incluyendo las revisiones del siglo xx, se amplía con la aportación de dos modos de conexión y división adicionales. El postulado implica dos niveles de análisis. En el primero, se diferencian tres formas de interdependencia y diferenciación del trabajo:

- 1) La división técnica de tareas y capacidades y su asignación a diferentes tipos de personas (División del Trabajo o DT). Se trata de la concepción clásica de la diferenciación y complementariedad de las capacidades y las tareas, incluyendo su jerarquización.
- 2) Las conexiones o interdependencias del trabajo en el campo de diferentes modos socioeconómicos (Organización Social Total del Trabajo o OSTT), donde el trabajo se sustancia en diferentes bases socioeconómicas (de mercado o no, formales o informales, retribuidas o no, y así sucesivamente).
- 3) Las conexiones o interdependencias entre las diferentes fases de los Procesos Económicos Instituidos del Trabajo (PEIT). Abarca el trabajo realizado a lo largo de todo el recorrido de un proceso de producción de bienes o servicios. Por ejemplo, las diversas fases de trabajo asociadas con llevar los alimentos del campo o la granja a la mesa, o la ropa de la fábrica a la tienda y al usuario final, o la prestación desde internet del proveedor de infraestructuras al proveedor de servicio, y de este al estudio o la oficina. Esta dimensión incorpora las tareas de producción, distribución, comercialización, ventas y otros procesos de intermediación. También incluye el trabajo de los consumidores allí donde es necesario para hacer uso de bienes o servicios. El concepto de «trabajo del consumo» aporta un nuevo y significativo punto de conexión entre las sociologías del trabajo y del consumo.

En el segundo nivel, la combinación e interacción de estas tres dimensiones constituyen la formación socioeconómica del trabajo global (FSET). Este término hace referencia a la relación y articulación de estas formas diversas de diferenciación e interdependencia del trabajo, a las que considera un nivel específico a analizar. Quisiera sugerir que *cualquier* estudio contemporáneo, se realice donde se realice, se beneficiaría de un análisis en términos de las configuraciones histórica y comparativa de las tres dimensiones (técnica, modal y económica como proceso). En efecto, este tipo de análisis podría ser esencial para entender el cambio contemporáneo en los diversos mundos del trabajo.

El segundo objetivo del este estudio, introducir el «trabajo del consumo» como nuevo campo de investigación, atrae la atención hacia un aspecto hasta hoy ignorado, pero de creciente importancia, de la división del trabajo. Incorporar al consumidor cuestiona el enfoque tradicional del concepto,

¹ Este artículo desarrolla el análisis del programa de investigación Consumption Work and Societal Division of Labour, financiado por una beca del European Research Council Advanced Investigator (DivLab 249430), con el que la autora está en deuda.

centrado en la división técnica de tareas y capacidades en el seno de un proceso laboral o un sector del trabajo relacionado con el empleo retribuido, fundamentalmente en el terreno público. La primera sección del estudio repasa el bagaje conceptual del que disponemos para analizar las divisiones y conexiones del trabajo. Las secciones centrales abordan en profundidad el marco multidimensional utilizado para analizar las formaciones socioeconómicas laborales.

Mi objetivo al proponerlo, si bien de modo preliminar, es poner en marcha una discusión que pueda permitirnos avanzar en algún sentido. El trabajo de los consumidores constituye un componente integral de este marco y la siguiente sección amplía el concepto de «trabajo del consumo». Una vez más, esta discusión es, necesariamente, programática y esquemática.

Hagamos balance

El rico legado de los clásicos, junto con las nuevas líneas de pensamiento introducidas a finales del siglo xx constituyen un sólido punto de partida para el proyecto de renovación. En *La riqueza de las naciones* (1776), Adam Smith defendió que la división del trabajo aumenta la capacidad productiva del mismo, y por tanto su capacidad para la creación de riqueza. Recurriendo al famoso ejemplo de la producción de alfileres, mostró que «la división y combinación de diferentes operaciones» en tareas sucesivas tenían como resultado un incremento mínimo de la capacidad de producción de doscientas cuarenta veces. Si bien la apropiación sociológica del concepto por Durkheim y Marx realza también la especialización, el individualismo y la consiguiente interdependencia, ellos no vinculan estos tan positivamente como lo hace Smith, en lo que al mercado libre y la competencia se refiere. Su preocupación se centra más en el substrato socioeconómico-político de la división del trabajo y sus formas correspondientes de cohesión, desigualdad, poder y moralidad o ideología. El principal interés de Durkheim (1893) se centraba en los efectos sobre la solidaridad social de distintos tipos de división del trabajo. Él caracterizaba las sociedades industriales modernas por lo que denominaba «solidaridad orgánica», derivada de la diferencia e interdependencia complementarias, resultantes de la diferenciación funcional y la especialización. La individuación y diferenciación producidas por la división del trabajo se convierten en fundamento de la solidaridad social, en vez de minar esta, y la cohesión es un resultado de la potenciación de los vínculos sociales. Por contraste, Marx (1887) y la posterior tradición marxista entendieron la división del trabajo como algo inherentemente contradictorio. La subdivisión y fragmentación de las tareas trae consigo la posibilidad de unas relaciones asimétricas respecto al poder, las capacidades, el conocimiento y la retribución económica. Al escribir en los tiempos en que la producción fabril suplantó a la artesanía, Marx llamó la atención hacia la desaparición del artesano capacitado y la enorme expansión del trabajo no especializado, que condujo a una jerarquía laboral con su correspondiente escala de salarios, y a la subsiguiente división, en continua expansión, entre beneficios del trabajo y beneficios

del capital. Pero si se entiende la división del trabajo predominante como algo íntimamente ligado a la relaciones de intercambio del «modo de producción» del que forma parte, la teoría de Marx plantea la posibilidad de que pueda diferir radicalmente en formaciones sociales no capitalistas.

Posteriores ampliaciones del concepto, realizadas en un intento de explicar nuevas realidades, tendían a dar por sentada la detallada división de las tareas en la vida económica inspirada por el pensamiento clásico. La atención se desplazó hacia el modo en que estaba vinculada a otras divisiones sociales o económicas y también a cómo actúa sobre una variedad de niveles. El desigual desarrollo económico en distintos países, ya previsto en los análisis de Marx sobre el colonialismo y en los de Lenin sobre el imperialismo, se convirtió en un importante centro de atención, que extendía el alcance del concepto al plano global. Se dedicó mucha atención a las siempre cambiantes y complejas relaciones de poder y riqueza desiguales, que vinculaban a diferentes regiones y países, subproducto de las diferentes divisiones espaciales e internacionales del trabajo, por las que diferentes lugares se especializan en diferentes campos de trabajo. La internacionalización de la división de la fuerza de trabajo evidenció claramente las relaciones de desigualdad, coloniales o de otra naturaleza, entre países más o menos «desarrollados» hoy características de la globalización (p. ej., COHEN, 1987; DICKEN, 2007).

Inicialmente formulada por Braverman (1974), la teoría del «proceso del trabajo» reorientó la atención dirigida a la división del trabajo hacia la gestión y las relaciones de poder empresarial asociadas con las nuevas tecnologías de producción y servicios, incluyendo la información y el conocimiento. Se puso especial énfasis en los procesos de «descualificación», consecuencia de la subdivisión y fragmentación extensiva de las tareas; en nuevos modos de control, que incluyen una monitorización y supervisión intrusistas; y en la «proletarización» y «degradación» de los viejos trabajadores especializados, que habían disfrutado antes de unas condiciones de trabajo más favorables que las de los trabajadores manuales.

A partir de la década de los setenta, los movimientos feministas y anti-racistas pusieron de relieve que la división técnica del trabajo se veía casi siempre influenciada por diferencias de género, étnicas u otros principios de segregación, lo que incentivó una nueva valoración de la asignación desigual del trabajo. Se admitió que las estructuras ocupacionales reforzaban y eran reforzadas por las jerarquías de género, sexualidad, etnia o estatus nacional, hasta el punto de que ya no era posible concebir los trabajos como «puestos vacantes» (ARMAN, 1981) a ocupar por «cualquiera». Este reconocimiento generó abundantes estudios empíricos, que documentaban lo que cabría llamar «la división poblacional del trabajo». Estos apuntaban a divisiones por género largo tiempo establecidas, subyacentes a la concentración de mujeres y hombres en determinadas ocupaciones, o a divisiones étnicas y raciales del trabajo características en muchos países, donde los trabajadores inmigrantes o sus descendientes se concentran en los escalones más bajos de la escala social (p. ej., CASTLES y MILLER, 2003).

También es patente la fecundidad teórica del feminismo en revisiones académicas más recientes de la división del trabajo, que reconocen como trabajo el no remunerado. Las «cadenas de aprovisionamiento» de Gershuny,

por ejemplo, incorporan formas socioeconómicas tanto remuneradas como no remuneradas. Muchas secuencias alternativas de actividad pueden conducir a un servicio similar, por lo que las cadenas de aprovisionamiento comprenden «conjuntos enlazados de actividades de producción y consumo» (GERSHUNY, 2000, p.18). De modo similar, el influyente texto de Pahl (1988), en especial su epílogo, ponía el énfasis en que era posible realizar el mismo trabajo a través de relaciones socioeconómicas diversas. La anterior investigación de Pahl sobre las divisiones del trabajo en la isla de Sheppey (1984) había diferenciado varias formas de trabajos caseros e informales, y otros realizados por o para miembros del hogar, que se interpretan como autoservicio (en sentido literal) o «autoaprovisionamiento». Este profético análisis sobre el trabajo remunerado y no remunerado realizado para la propia familia prefigura el enfoque aplicado al «trabajo del consumo» esbozado más abajo.

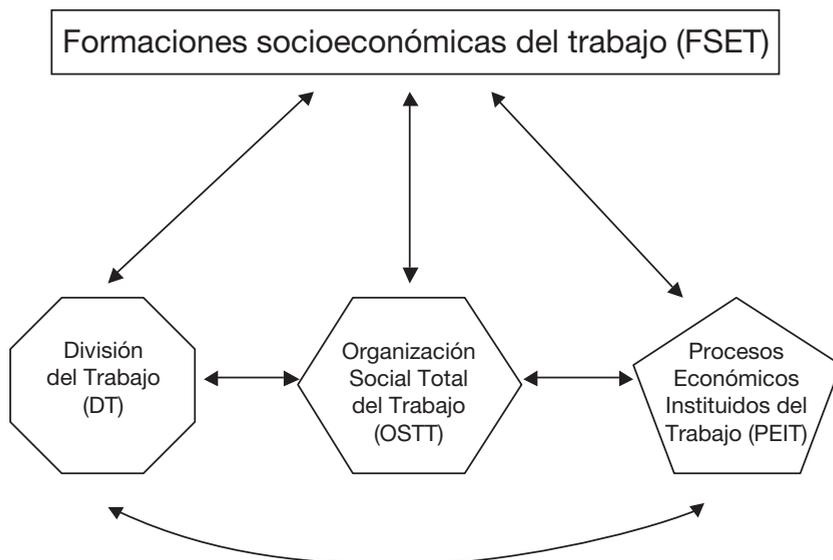
Así, las aplicaciones recientes del concepto lo hacen más adecuado al mundo contemporáneo, al añadir una dimensión espacial «horizontal» al anterior enfoque «vertical». Ya no bastaba con caracterizar la división del trabajo simplemente como una jerarquía sin tomar también en consideración cómo sus distintos niveles eran distribuidos por géneros, etnias o entre diferentes países. Lo que es más, extender su alcance sobre los modos socioeconómicos, alejándolo del enfoque primario sobre el empleo asalariado formal, facilita el análisis del trabajo no remunerado o exterior al mercado y de la interfaz entre el trabajo realizado bajo diferentes relaciones socioeconómicas.

Sin embargo, estas reformulaciones no afrontan directamente ciertas insuficiencias analíticas heredadas del concepto clásico de división del trabajo. En primer lugar, e intrínsecamente a ese concepto, perdura todavía la confusión sobre hasta qué punto la división del trabajo es meramente una cuestión técnica derivada del cambio tecnológico, o es sobre todo una manifestación de poder de clase o empresarial. En segundo lugar, si la clase es una forma de desigualdad generada en la producción de mercancías y materializada a través del mercado, ¿qué hay de las desigualdades que surgen en el seno de modos de aprovisionamiento ajenos al mercado? Además, la división del trabajo entre modalidades de mercado y de no-mercado puede ser una fuente de desigualdades distintivas (por ejemplo, las desigualdades de género en el trabajo remunerado y el no remunerado). En tercer lugar, el eje dominante del concepto de división de tareas y ocupaciones apenas roza la cuestión de la organización de la economía como un todo, en el sentido de la integración y diferenciación del trabajo en producción, distribución, intercambio y consumo de bienes y servicios. (Esta perspectiva neopolanyiana se aborda con mayor detalle más adelante.) También esto representa otra fuente posible de desigualdades distintivas (por ejemplo, el poder relativo de los trabajadores en la manufactura y la venta minorista).

Dimensiones de integración y diferenciación del trabajo

Tras presentar mis razones en favor de una renovación, el resto del análisis esboza un marco multidimensional, que distingue entre modos analíticamente distintos de diferenciación e integración del trabajo, que se combi-

Figura 1. Formaciones socioeconómicas del trabajo



Fuente: Elaboración propia.

nan en una formación socioeconómica global del trabajo. La selección y definición de los tres aspectos es el resultado de análisis extensivos de toda una gama de investigaciones sobre el trabajo y el empleo, incluyendo el mío propio.

Diferentes de la clásica, incluyendo la división «habitada» del trabajo, que sigue siendo central, se identifican como cruciales otras dos dimensiones: las interacciones a través de los modos socioeconómicos y a través de un proceso económico global instituido. La variación en modos de aprovisionamiento socioeconómico da lugar a divisiones y conexiones distintivas, operativas a distintas escalas, entre el trabajo pagado y el no pagado, entre el trabajo realizado voluntariamente o en el sector público o el privado realizado con ánimo de lucro. De modo similar, todo el alcance de un proceso socioeconómico particular puede conceptuarse mediante la diferenciación y la integración del trabajo en la producción, la distribución, el intercambio y el consumo. Ninguna de estas dimensiones puede reducirse a una división técnica del trabajo. Implican diferentes procesos, tienen diferentes mecánicas y efectos diferentes a los de la división técnica del trabajo, tanto al nivel individual, en lo referente a la experiencia y las condiciones de trabajo, como al nivel social, en cuanto a la integración socioeconómica (o la ausencia de la misma).

Para facilitar la explicación, «formación socioeconómica del trabajo» denota la combinación global de los tres componentes de diferenciación e integración (división del trabajo, organización social total del trabajo y procesos de económicos instituidos de trabajo), que se articulan unos con otros. En adelante, «división del trabajo» conservará su significado clásico de diferenciación y asignación de las tareas. «La organización social total del traba-

jo» amplía su formulación de género original para hacer referencia con mayor generalidad a las interdependencias a través del modo socioeconómico. «Proceso económico instituido del trabajo» designa interacciones entre las diferentes etapas o fases de una actividad consideradas a través de las fases sucesivas de producción, distribución, intercambio y consumo. En la Figura 1 se ofrece una representación en forma de diagrama en la que el concepto original de la división técnica del trabajo se sitúa en el marco multidimensional más amplio.

División del Trabajo (DT)

Esta dimensión hace referencia a la división del trabajo y las capacidades tal como se despliega convencionalmente para analizar la división de tareas en un proceso de trabajo o un lugar de trabajo y la distribución de estas entre personas. Si bien los dos aspectos –la división técnica de las tareas y su asignación a personas– son analíticamente disjuntos, en realidad la distinción puede ser menos nítida. La simplificación y fragmentación taylorista de los trabajos está ostensiblemente diseñada sin la menor consideración sobre quién ha de realizarlos, por ejemplo, en las tareas propias de una cadena de montaje. No obstante la disponibilidad o ausencia de tipos particulares de mano de obra (femenina, emigrante, capacitada/no capacitada) podría también dar forma a la división técnica de las tareas. Reconocer que la división técnica de las tareas se solapa frecuentemente con otras divisiones sociales no adscribe una causalidad unidireccional simple a la relación. En una división jerárquica del trabajo, por ejemplo, entre trabajadores de cadena de montaje y el personal técnico y supervisor, se instaura una tensión persistente entre el propósito de la división, maximizar la productividad o los beneficios (la formulación clásica de la desigualdad de clase), y la multitud de desigualdades generadas por la división del trabajo en sí.

Hay numerosos informes que revelan la división del trabajo siguiendo esas líneas. Por tomar un ejemplo bien conocido, la aparición histórica en la medicina occidental de la división del trabajo entre médicos y enfermeras, de la curación y los cuidados, separó sistemáticamente la competencia técnica de las capacidades prácticas, estableció rutas de formación diferentes, organizaciones y carreras profesionales para cada grupo en una relación jerárquica de poder, prestigio y recompensa (BRADLEY, 1989; PRINGLE, 1998). La estructura ocupacional resultante conservó su carácter altamente genérico durante más de un siglo, con los roles de enfermería desproporcionadamente asignados a mujeres, a menudo emigrantes, a partir de mediados del siglo xx. La incorporación de las mujeres a las tareas médicas es relativamente reciente, al igual que los intentos en Reino Unido de romper la rígida distribución de tareas entre médicos y enfermeras.

Virtualmente todos los lugares de trabajo y todos los procesos de trabajo son accesibles al análisis siguiendo estas líneas, al margen de su pertenencia al sector público o el privado. Se han examinado así fábricas, tiendas, hospitales y bancos. Dada la rapidez de su crecimiento, reciente-

mente los centros de llamadas, los teleoperadores, están siendo objeto de interés. Respecto a ellos, los estudiosos centran la atención en el despliegue de modos específicos de supervisión electrónica, el control de los directivos y los sistemas de pago y sus efectos sobre las condiciones de empleo y la experiencia de trabajar (p. ej., TAYLOR *et al.*, 2002; BAIN y TAYLOR, 2000). En este campo, es frecuente que la sociología del trabajo se solape con la teoría del proceso laboral de Braverman y sus estudios sobre organización y empresas. Si bien para algunos el objetivo fundamental es alguna demarcación entre trabajos (p. ej., los trabajos flexibles), para otros pueden serlo la forma que adoptan las jerarquías directivas (p. ej., «planas»), o los recortes de plantilla mediante intentos de «aligeramiento», las contrataciones de parados o el uso de trabajadores de agencias, externalizados o subcontratados. Tales prácticas tienen un inevitable impacto, en formas muy evidentes, sobre la división del trabajo, aunque no sean el tema central de los estudios (BEYNON *et al.*, 2002). Recurrir a una mano de obra más «barata» puede desincentivar la innovación tecnológica y la formación continua de la mano de obra local, y desde luego contribuye a la extensión de una división internacional desigual del trabajo en la que el empleo en la metrópolis está sesgado hacia la Investigación y el Desarrollo, las finanzas y las ventas, mientras que los bienes se producen en China o se proporcionan servicios en India.

La división del trabajo sigue siendo un componente integral y dinámico de la concepción multidimensional que se propone aquí. No obstante, los cambios en la división técnica de las tareas no pueden explicarse desde dentro, exclusivamente en sus propios términos. La incorporación de la mujer a la profesión médica, por ejemplo, puede entenderse sólo como parte de la mayor «credencialización» de las mujeres y su admisión en el seno de las profesiones, (WALBY, 1997). Y la cambiante demarcación entre médicos y enfermeras está relacionada con la proliferación de ocupaciones para-médicas, que podría estar siendo organizativa o políticamente impulsada. La división del trabajo de atención a terceros, por tomar otro ejemplo, adquiere forma en función de la distribución de responsabilidades entre diferentes modalidades socioeconómicas de provisión, lo que afecta a qué aspectos del trabajo de atención se realizan en forma de trabajo remunerado o no remunerado. Las variaciones nacionales en cuanto a lo que cuenta como «cuidado» o «atención», frente a la provisión social o sanitaria, la educación o el trabajo doméstico tienen como resultado divisiones técnicas del trabajo que pueden parecer muy diferentes unas de otras en diferentes países. Y el caso de la preparación de los alimentos (véase más adelante) revela cómo la división del trabajo en cada fase de los procesos de producción, distribución e intercambio hasta el consumo, viene predicada por la existente en todas las demás. Así pues, las tareas del trabajo alimentario doméstico están configuradas y cambian en relación con la expansión de los alimentos preparados en eslabones anteriores de la cadena. Aunque la innovación tecnológica tiene su impacto sobre la división técnica del trabajo al alterar las tareas y el contenido del trabajo, no es el único, ni siquiera el principal factor que da forma a la división del trabajo, como indican estos variados ejemplos.

Organización Social Total del Trabajo: conexiones del modo socioeconómico (OSTT)

Esta segunda dimensión de la integración y diferenciación desplaza el enfoque hacia las interacciones entre las actividades laborales y de trabajo atravesando las fronteras de las modalidades socioeconómicas. Estas siempre han sido permeables, una misma actividad de trabajo podía recorrer más de un territorio. De modo similar, hay interacciones entre los territorios socioeconómicos, públicos y privados, domésticos y del mercado, y así sucesivamente. El concepto de OSTT (GLUCKSMANN, 1995) tuvo su origen en los intentos de dilucidar las conexiones de género entre el trabajo remunerado y el no remunerado y ha sido extensamente aplicado (GLUCKSMANN, 2000; CROMPTON, 2006; BRADLEY, 2007; MCDOWELL, 2005; PETTINGER *et al.*, 2005; ACKER, 2006; STRANGLEMAN y WARREN, 2008). Si bien el género sigue siendo central, la concepción revisada de la OSTT aquí ofrecida amplía su alcance, pasando de centrarse de modo predominante en el mercado y el hogar y las relaciones de género entre ellos, a tomar en consideración las interconexiones y la configuración mutua del trabajo en todo el espectro de los modos socioeconómicos (mercado, estado, no financieros, domésticos, comunitarios y así sucesivamente).

Hay una variedad de «desarrollos en el mundo real» que buscan el reconocimiento de esta dimensión de diferenciación e integración del trabajo. La salida masiva de la mujer del hogar y su dedicación al trabajo remunerado durante periodos de tiempo cada vez mayores obedece a grandes cambios en el trabajo doméstico y de atención, a la proliferación de mercancías para el hogar, la proliferación de instalaciones de cuidados pagados para los niños, y la reaparición parcial del trabajo doméstico remunerado. La privatización de muchas áreas laborales anteriormente propias del sector público se ha convertido en un rasgo dominante en los últimos veinte años, bien mediante subcontratas o cierres y mediante la transferencia, a todos los efectos, de antiguas responsabilidades del estado y el empleo al mercado del sector voluntario o a los hogares. Como consecuencia, se ha producido una redistribución significativa del trabajo entre diferentes modos de provisión, y una alteración de la distribución global del trabajo entre los sectores doméstico, del mercado y público. Los sociólogos del trabajo han ocupado la vanguardia en la documentación sobre el impacto de tales cambios en las condiciones de empleo y trabajo, realzando la creciente precariedad del empleo, la diversidad de contratos y la erosión de los estándares previamente aceptados sobre las condiciones y las horas de trabajo. Se ha dedicado menor atención a la creciente importancia del sector «sin ánimo de lucro» como factor económico y coordinador y empleador de trabajadores, tanto remunerados como no remunerados, cuya importancia va en aumento. A pesar de la privatización, en todas las economías capitalistas avanzadas, los híbridos y los modos ajenos al mercado de provisión se han expandido dinámicamente hasta tal punto que hoy es necesario entender el capitalismo como fundamentalmente multimodal. Los términos del tipo «economía dual» o «economía mixta» apenas capturan la complejidad y variedad de tales formas.

La OSTT puede proyectarse a través de diferentes prismas, dependiendo de la pregunta clave de la investigación. Una podría ser el campo de actividad, como el trabajo de atención a terceros, la preparación de alimentos y la elaboración de ropas, donde el análisis abarcaría las organizaciones y lugares de trabajo. El concepto es igualmente aplicable en los niveles micro, meso o macro y a unidades de diferentes escalas. Para el individuo o la familia, la interdependencia entre los modos de trabajo formal e informal, remunerado y no remunerado, es (relativamente) evidente por sí misma. Por ejemplo, mientras que la mayoría de la gente realiza un trabajo remunerado y trabajos domésticos no remunerados, hay quien realiza también trabajos voluntarios no remunerados, en los que las correspondientes proporciones y combinaciones varían por géneros y a lo largo del ciclo vital (TAYLOR, 2004; 2005). Comprender cómo dos grupos de mujeres, tejedoras y trabajadoras ocasionales, del Lancashire de mediados del siglo xx lograban realizar sus tareas domésticas hizo necesario hacer referencia no sólo al trabajo no remunerado que realizaban en el hogar y a su trabajo remunerado, sino también a las ocupaciones de sus maridos y a las redes locales de intercambio informal entre las mujeres, que implicaba múltiples interconexiones a través de modos socioeconómicos (GLUCKSMANN, 2000).

Pero los países se caracterizan también por mezclas diferentes y cambiantes de modos socioeconómicos de trabajo. Un mismo trabajo puede ser emprendido por el sector público del Estado, el mercado privado, el no lucrativo, el doméstico, el comunitario o, más habitualmente, por una mezcla de lo anterior, combinación que es distinta en diferentes países. Si bien en algunos de ellos puede ser dominante un modo socioeconómico de provisión en particular –por ejemplo el estado–, en otros puede serlo el sector sin fines lucrativos o el doméstico. La investigación comparativa sobre el trabajo de atención a los mayores demuestra con claridad esta variabilidad (LYON y GLUCKSMANN, 2008). Los modos de provisión de atención varían con la nacionalidad, y se adoptó una perspectiva media de cada país con el fin de explorar los vínculos entre los modos mercado y no-mercado, formal e informal, retribuido o no. La investigación se centró en la contribución relativa de cuatro grandes modos de provisión (estatal/pública; familia/comunidad; voluntario/sin ánimo de lucro; mercado/por beneficios) en cuatro países (Italia, Países Bajos, Suecia y Reino Unido), seleccionados por sus diferentes modelos de bienestar social. Se comprobó que las diferentes formas de provisión no sólo desempeñaban un papel y tenían un significado distinto en cada país, sino también que interactuaban de modos nacionalmente característicos, distintivos. Este enfoque analítico reveló la diversa relevancia de distintos modos socioeconómicos en diferentes países, y también atrajo la atención hacia el significado socioeconómico del sector «sin ánimo de lucro». En Países Bajos, este sector ha sido históricamente un importante proveedor de servicios, al contrario que en Suecia, donde su papel ha sido mínimo. En el Reino Unido, el «tercer» sector se hace cargo cada vez más de contratos del gobierno, en especial en el campo del bienestar y la justicia criminal, que se pagan mediante los impuestos –un salto muy grande desde el modelo tradicional de caridad, filantropía y trabajo no remunerado–. Queda por dilucidar de qué modo un trabajo idén-

tico y las condiciones de empleo para realizarlo se ven afectados por el sector socioeconómico del empleador, tanto nacional como comparativamente.

A escala nacional, los países pueden caracterizarse por OSTT o configuraciones distintivas del modo socioeconómico en las que algunos modos predominan sobre otros, con efectos colaterales respecto a las condiciones y conexiones de la mano de obra. Estas OSTT nacionales han sido históricamente configuradas por factores culturales y sociales, así como por factores políticos y económicos, y también están sujetos a cambios. En este campo la política tiene mayores probabilidades de ejercer una influencia causal que el cambio tecnológico.

Procesos Económicos Instituidos del Trabajo (PEIT)

El modo en que el trabajo se distribuye y organiza entre todos los procesos de producción, distribución, intercambio y consumo constituye la tercera dimensión de la interdependencia de las actividades laborales en toda la economía. El concepto de PEIT proviene del trabajo de Karl Polanyi, y en particular de una perspectiva respecto al «proceso económico instituido» derivada de este (HARVEY, 2007). Mientras que Polanyi consideraba que los procesos de intercambio (transferencia de la propiedad en una sociedad de mercado) y de distribución eran dos procesos económicos diferenciados e interdependientes que integraban la sociedad, el nuevo enfoque amplía la idea para incluir la provisión/producción y el consumo. Conjuntamente, estos cuatro procesos distintos pero interdependientes unifican la economía, ofreciendo una base económica para la integración social o societal (*ibid.*, pp. 168-174). La producción vincula a los trabajadores con los consumidores, del mismo modo que el mercado conecta a los compradores con los vendedores. Incorporar el trabajo a este marco significa reconocer que el trabajo realizado para completar cada proceso es también diferenciado e interdependiente. Por ejemplo, el trabajo realizado en el proceso de intercambio puede afectar al trabajo de distribución, o el trabajo de producción puede afectar al «trabajo del consumo». En muchos sectores, los sectores de teleoperadores han reconfigurado la naturaleza y la relación entre el trabajo de vender y el trabajo de distribuir, mientras que la «IKEA-ización» afecta al trabajo de producción y al del consumo. Así pues, las actividades laborales de los diferentes procesos están conectadas y se dan forma mutuamente. Pueden variar históricamente y/o desplazarse entre diferentes fases. Cómo el trabajo de una fase de un proceso global se diferencia y se integra junto con todos los demás para constituir una economía del trabajo amerita un análisis por derecho propio.

La incorporación del consumidor como componente integral del proceso económico es clave para esta concepción, al incorporar al marco analítico la creciente cantidad de trabajo hoy requerida del consumidor antes o después del intercambio para el uso de bienes o servicios. El trabajo de los consumidores, y su lugar en los PEIT, da también forma a la articulación entre los cuatro procesos. El trabajo del consumidor como comprador afecta al trabajo del minorista como vendedor, y viceversa. En los ejemplos ex-

puestos más abajo, el trabajo se transfiere en direcciones opuestas, lo que de nuevo indica una interconexión más generalizada entre el trabajo del consumo y el trabajo en otro lugar de un proceso económico.

La introducción de los centros de llamadas o de teleoperadoras es un buen ejemplo del carácter integrado de un proceso económico de trabajo instituido. Pongamos por caso el de las ventas telefónicas (GLUCKSMANN, 2007). En comparación con sus predecesoras «terrestres», en las ventas por teléfono se fusionan varias fases de compra. Pero las otras fases se diferencian, por lo que los diferentes elementos del trabajo de vender se reconfiguran y redistribuyen. Aumenta el empleo en el control de stock, el almacenamiento, la conducción y la carga al aumentar la importancia de la logística, mientras que los dependientes tradicionales entran en declive ya que sus trabajos pertenecen específicamente a un entorno espacial que combina la exposición con las ventas. En comparación con los dependientes, los teleoperadores desempeñan «actividades» de servicio, pero se concentran en realizar la venta. El paso del cara a cara a la venta minorista vía teleoperador transforma el «trabajo» tanto de compra como de venta, lo que requiere nuevas habilidades y altera las prácticas y experiencias de ambas partes. La venta por teléfono tiene, pues, un impacto no sólo en el trabajo propio de las transacciones de venta, sino también en el proceso más amplio del que forma parte, algo que es aplicable a los muchos y diversos terrenos que han adoptado las operaciones vía ICT o de localización remota.

La comida es otra demostración clara de la configuración mutua del trabajo en las diferentes fases de una economía instituida del trabajo. La expansión de la comida precocinada es la prolongación de un desplazamiento histórico a largo plazo del trabajo de preparación al consumidor final que acerca a este más a las fábricas, los centros de distribución y las tiendas. El trabajo realizado en cada fase del proceso de preparación de alimentos desde la producción, a través de la distribución y el intercambio hasta el consumo, depende del existente en todas las demás. Las tareas de la preparación doméstica de comida son pues configuradas y cambian en relación con las anteriores del proceso. En el Reino Unido, donde la comida precocinada se vende como marca propia de las grandes cadenas de supermercados, es instructivo examinar las fronteras laborales entre productor, minorista y consumidor desde esta perspectiva (GLUCKSMANN, 2008). La frontera entre fabricante y minorista es variable respecto a la innovación, el diseño y el desarrollo de nuevos productos; responsabilidad por el empaquetado; investigaciones sobre el consumidor; eliminación de los desechos; y cumplimiento de la ley, al respecto de lo cual algunos supermercados requieren que sus proveedores realicen un número mayor de estas tareas que otros. El trazado exacto de la línea que separa al fabricante del minorista tiene implicaciones en lo que se refiere a la estructura ocasional y la escala de empleo para ambos. De modo similar, dado que la comida precocinada puede requerir una mayor o menor aportación por parte del cliente, la posición exacta de esta frontera laboral también varía. El extremo más remoto del continuo se caracteriza por la venta de comidas ya preparadas que se venden en bandeja apta para el microondas que sirve también como plato, con lo que se elimina la necesidad de usar uno o tener que

fregarlo después. La tendencia, antes de la actual recesión, era «dejar algo que hacer» al consumidor, como añadir pan frito a una sopa, seleccionar aderezos temáticos para complementar un plato exótico o combinar una variedad de componentes preparados para hacerse una comida a la medida. Considerada por la industria alimentaria como parte de un ciclo de moda, esta tendencia está siendo reexaminada hoy a la vista de los cambios en las circunstancias y los cambios de elección de los consumidores respecto a la comodidad, la velocidad y el trabajo por una parte y el coste por la otra.

Formación socioeconómica del trabajo

El nivel de segundo orden ofrece un foco analítico para conceptualizar las conexiones entre las tres diferentes dimensiones de diferenciación e interdependencia. Explora cómo se engranan unas con otras en la práctica, y la forma y grado de distintividad de su combinación como formación socioeconómica multidimensional del trabajo. Provisionalmente, una FSET se considera un nivel de realidad constituido mediante la articulación de las tres dimensiones, en vez de una realidad constituyente dotada de su propia dinámica y su propio valor explicativo. Pero esto puede reflejar simplemente la ausencia de la investigación histórica y comparativa requerida a este nivel ontológico. Al igual que con las tres dimensiones en sí. Una FSET no está limitada a una escala particular de análisis, sino que es aplicable desde el nivel internacional al muy local o micro. En algunos campos la conexión entre las tres dimensiones puede ser elástica, en otros más rígida. La mutua configuración puede ser más o menos fuerte, y puede afectar a dos dimensiones o a las tres. Los efectos interactivos en este nivel superior pueden caracterizar algunos pero no todos los casos. No hay nada predeterminado.

Tampoco, como ya se ha implicado, es un enunciado funcionalista: puede haber tensiones y contradicciones entre las tres dimensiones, y toda alteración en una de ellas probablemente dificulte el buen funcionamiento de las otras. El desarrollo de las compras en internet, por ejemplo, al reconfigurar el proceso instituido del trabajo minorista alterando la localización y la secuencia de intercambio y redistribución (PEIT), rompe directamente la división técnica del trabajo del dependiente o comerciante (DT). También altera la división de trabajos previamente realizados por el dependiente minorista y el cliente, respectivamente, en empleo remunerado o «trabajo del consumo» no remunerado (PEIT y OSTT).

Dado que las formaciones socioeconómicas de trabajo son siempre específicas, lo más sencillo es elaborar este nivel de análisis revisando ejemplos anteriores. Las centralitas telefónicas realizan diferentes actividades, ocupando diferentes posiciones y localizaciones espaciales diferentes en una cadena de procesamiento (PEIT), dependientes de su campo y su función (GLUCKSMANN, 2004). La división técnica interna del trabajo dentro del centro de llamadas se verá afectada tanto por la función como por el lugar ocupado dentro de la estructura organizativa general así como por el campo de trabajo. Así, el centro de llamadas que organiza el servicio para un proveedor de gas se diferenciará de otras partes del servicio y sus tareas

estarán directamente configurada por estas últimas (DT). No obstante, el modo de operación socioeconómica (OSTT) puede no tener tal influencia en la división técnica del trabajo. Queda por dirimir si las tareas se subdividen o asignan directamente a diferentes tipos de personas en virtud de que actúen en el sector público o en el privado sin ánimo de lucro. ¿Se ve afectada la división técnica de las tareas en el Director Samaritans del NHS (National Health Service, la Seguridad social británica) por su pertenencia a los sectores público o sin ánimo de lucro?

En la preparación de alimentos, la división técnica y la división habitada del trabajo están de nuevo íntimamente ligadas a la fase del proceso. El trabajo realizado sobre todo por trabajadores emigrantes en las fábricas de alimentos del Reino Unido (p. ej., cocina, montaje y empaquetado), presupone un trabajo realizado corriente abajo por trabajadores agrícolas en África o Latinoamérica (p. ej., recoger y limpiar verduras o cocinar y trincar pollos) y el procesamiento previo (p. ej., licuación, elaboración de salsas especiales), bien en Reino Unido o en otros países. La DT y la PEIT se configuran, pues, mutuamente. Por su parte, el grado de preparación en fábrica da forma al trabajo que queda para el consumidor final. Las tareas de preparación de comida casera (no remuneradas) varían en su naturaleza y cantidad con la expansión de alimentos comercialmente preparados por empleados remunerados (OSTT y DT y PEIT). En la preparación de alimentos las tres dimensiones se articulan a través de las escalas internacional, nacional, subnacional y doméstica.

En cuanto al trabajo de atención a los ancianos, el modo socioeconómico de provisión da forma de modo significativo a la división del trabajo, dado que los diferentes modos engloban típicamente responsabilidades y rangos de tareas (OSTT y DT) más o menos amplias. Incluso se trata de algo nacionalmente específico. En este campo, la PEIT es una dimensión menos prominente de diferenciación e integración del trabajo que las otras dos. Pero la significación del estado como actor económico en la provisión de atención realza la necesidad de prestarle atención a la escala nacional.

Finalmente, el «trabajo del consumo» combina las tres dimensiones de una formación socioeconómica del trabajo. Cómo y qué trabajo realiza el consumidor (OSTT y DT), por contraposición con el realizado por el proveedor/productor/vendedor (PEIT) enlaza directamente con la diferenciación y la integración del trabajo a todo lo largo y lo ancho del proceso como un todo. La siguiente sección desarrolla el razonamiento a favor de reconocer el «poder de consumo» como poder por derecho propio.

«Trabajo del consumo»

Está claro que el trabajo realizado por los consumidores es a menudo clave para completar un proceso de producción o provisión de un servicio. Pero esto no se reconoce en parte alguna dentro del concepto clásico de la división del trabajo, con su enfoque predominante en las tareas realizadas a través de relaciones de mercado antes de llegar al consumidor. Los consumidores son fundamentales para buena parte de la actividad económica

contemporánea, en especial con la expansión del autoservicio, internet y las transacciones telefónicas, el montaje en casa y otras formas de «autoaprovechamiento». Aunque no es, ni mucho menos, una novedad, el trabajo asociado con el consumo lleva los últimos años en continua expansión como consecuencia tanto del cambio socioeconómico como de la innovación tecnológica. Todos estamos familiarizados con el autoservicio en los supermercados, que hoy se expande hasta la auto facturación y la salida automatizada, el embarque automatizado en los aeropuertos y los muebles y equipos para montar en casa. No sólo parece ir en aumento el número de estas tareas que son transferidas de los productores y minoristas al consumidor, sino que nuevas formas emergentes de actividades de ocio, preparación de viajes, gestión financiera, a menudo dependientes de internet, introducen nuevas formas de trabajo del consumidor hasta hoy desconocidas. A lo largo de los años los estudiosos han identificado una variedad de mecanismos para transferir trabajo a los consumidores (p. ej., GLAZER, 1993) o en los que las alteraciones del proceso laboral llegan a incluir el trabajo del consumidor como componente esencial del proceso. Muchos de los ejemplos de MacDonalidización (RITZER, 2001; 2010) requieren de la aportación de trabajo por el consumidor para completar el proceso de compra, incluido el propio McDonalds. La ininterrumpida expansión del autoservicio en tan gran cantidad de campos representa un magnífico ejemplo del «trabajo del consumo», pero no ha sido apenas objeto de estudio sistemático alguno.

Si, como se sugirió en la discusión sobre la SEFL, completar un circuito de producción, distribución, intercambio y consumo implica que los consumidores realicen trabajo para consumir, se sigue que el análisis de la división del trabajo queda incompleto sin incluir este. Si las tareas son transferidas de los productores o minoristas a los consumidores, el marco de análisis ha de ampliarse para incluir esta reconfiguración de la división del trabajo. El trabajo no se limita a desaparecer cuando atraviesa diferentes fronteras económicas. De modo similar, es importante desarrollar conceptos capaces de reflejar el rango de tareas requeridas del consumidor antes o después de consumir, en las que se predique el propio consumo. En el momento actual esta actividad no figura ni en la sociología del trabajo ni en la sociología del consumo.

Hay dos ejemplos que dan una idea de las cuestiones implicadas: los muebles para montar en casa y la lavadora. Los muebles en embalajes planos requieren el montaje por (o en nombre de) el consumidor. El montaje de muebles que requieren los de una compañía como IKEA constituye un componente integral no sólo del modelo de negocio de la compañía, sino también de la totalidad de su proceso de manufactura y diseño. Todas las fases diferentes del trabajo, desde la preparación de la materia prima, al diseño, la manufactura, la carpintería y el tapizado y el embalaje y distribución no sólo están conectadas unas con otras, sino que presuponen el trabajo de montaje final que quedará en manos del consumidor en su propia casa, en un dominio socioeconómico distinto (PEIT, DT y OSTT). Mientras que en el pasado el mobiliario era fabricado y montado por el fabricante y se vendía y entregaba a través de comerciantes en su forma final, el embalaje plano elimina la fase de montaje del empleo remunerado y la transfiere al consumidor. El transporte de los artículos del almacén al hogar se con-

vierte también en responsabilidad del cliente. El trabajo y los costes de transporte y montaje se desplazan pues corriente abajo y a través del dominio socioeconómico hasta el consumidor. En la medida en que el mobiliario ha de ser montado para ser útil, el consumidor tiene trabajo que realizar *después* de comprarlos, pero *antes* de que puedan ser consumido y utilizado. Los consumidores realizan ellos mismos el trabajo (no remunerado) o recurren a una de las nuevas empresas que ofrecen los servicios pertinentes. Así, la aparición del embalaje plano desplaza el trabajo final de montaje asociado a la fabricación de muebles del terreno tradicional de la «producción» al del «consumo», trasladándolo de la fábrica y la tienda al hogar, donde se incorpora el trabajo no retribuido del consumidor.

En el segundo ejemplo, el de la lavadora, la gama de actividades laborales realizadas por el consumidor para sustentar el consumo es de nuevo hartamente evidente por sí misma. Al comprar una máquina nueva, el consumidor tendrá que investigar la gama de máquinas en potencia y comparar sus especificaciones para decidirse por algún modelo en particular. También ha de averiguar cuáles son los comercios pertinentes y cuáles de ellos venden qué modelos, y después encargarla en línea o por teléfono y organizar la entrega. Además de todas estas investigaciones, puede ser necesaria una alteración de la grifería para la instalación, y será necesario hacerse cargo de estos cambios, normalmente mediante la adquisición de los servicios remunerados de un fontanero. Tras su recepción, la máquina ha de ser desembalada, luego instalada, bien por el consumidor en persona o pagando por el trabajo. También tendrá que familiarizarse con las instrucciones, las funciones de la máquina y aprender a utilizarla; someterla a un mantenimiento periódico y, al concluir su vida útil, disponer la recogida y reciclaje de la máquina. Todas estas tareas son distintas al acto en sí de consumir o usar la máquina para lavar.

Estos dos ejemplos realzan la distinción entre el «trabajo del consumo», requisito previo del consumo y del consumo en sí, en el sentido de consumir o usar, o gastar un producto o servicio. La distinción entre los trabajos de producción, minorista y de consumo es también evidente por sí mismo. El primer ejemplo apunta hacia una reconfiguración histórica de la división técnica del trabajo que implica la transferencia de parte del trabajo de producción, a través de espacios socioeconómicos, hasta los consumidores. Parte de la expansión más generalizada del trabajo del consumidor se asocia con tales transferencias en una variedad de campos. Por contraste, el segundo ejemplo no apunta hacia nada nuevo. Más bien pone a la vista un rango de tareas normalmente «invisibles»: el trabajo requerido de los consumidores para poner y mantener en marcha el equipo adquirido. Hay un rango similar de demandas aplicable a los muchos tipos de equipamiento doméstico, de ocio y personales de los que nuestra rutina diaria depende cada vez en mayor medida.

Caracterización del «trabajo del consumo»

El siguiente empeño de caracterizar el «trabajo del consumo» es, por necesidad, provisional, un intento inicial de dar forma a un concepto. Comencemos por una definición preliminar del «trabajo del consumo» como *todo*

trabajo necesario para la compra, uso, reutilización y eliminación de bienes y servicios de consumo. El «trabajo del consumo» (una precondition para el uso) es pues diferente del consumo en sí en el sentido de usar o gastar bienes o servicios.

El trabajo de los consumidores incluye toda una gama de actividades tanto anteriores como posteriores a la adquisición de bienes o servicios que constituyen una condición previa para usar o apreciar estos. Toda mercancía o servicio trae consigo su propio rango específico de tareas de «trabajo del consumo».

Anterior a la compra o adquisición de bienes y servicios es la búsqueda asociada y el trabajo de investigación. Aunque constituye una característica reconocida de las transacciones vía web o remota, también se da por su puesta por otros modos de compra más tradicionales. Las búsquedas y comparaciones en línea, la consulta de catálogos, la visita a comercios y la familiarización con la gama y especificaciones de los elementos comprenden las tareas de consumo más comunes asociadas con esta fase inicial mediante la que los consumidores recopilan la información necesaria para permitirles una elección informada. Está claro que la naturaleza de tal investigación variará de acuerdo con los bienes o servicios a adquirir, ya sean estos provisiones de servicios, entradas para conciertos o ropa vía internet.

A partir de este punto llega la compra en sí, que implica ir de tiendas, efectuar el intercambio y, caso de ser necesario, el transporte de mercancías. Comprar en IKEA impone al comprador demandas muy diferentes a las que impone la compra de bienes en una tienda tradicional de ultramarinos, y a su vez esto difiere de contratar una póliza de seguros en línea o por teléfono. Las nuevas modalidades de compra, que a menudo surgen de la innovación tecnológica, dan por sentadas nuevas habilidades y trabajo por parte del consumidor si han de ser objeto de disfrute por parte de este como objetos de consumo. Los cambios históricos en los modos de vender vienen necesariamente acompañados de los cambios correspondientes en las modalidades de compra, demandas y capacidades asociadas. Una vez realizada la adquisición es frecuente que sea necesario dominar una gama diferentes de tareas antes de que sea posible usar dichos bienes o servicios. En el caso de la lavadora, y en el de otros muchos equipamientos mecánicos, esto puede implicar la necesidad de realizar adaptaciones para su instalación, así como aprender a hacerlos funcionar y cómo manejarlos. Preparar una comida con ingredientes comprados presenta un escenario muy diferente que requiere de una gama de competencias aprendidas por parte de quien cocine, pero presupone también la presencia de una infraestructura funcional de equipamiento y utensilios de cocina así como de una fuente de energía. Apreciar la música clásica puede no requerir aportación alguna inmediata por parte del consumidor, aparte de mantener el equipo en buen estado de funcionamiento. No obstante la apreciación podría depender perfectamente de la familiaridad del oyente con las formas musicales y sus complejidades, así como con modos particulares de escuchar, que representan conocimientos y habilidades a menudo refinados durante años. Montar una mesa o un armario a partir de un embalaje plano plantea una gama muy diferente de demandas al consumidor, que son más fáciles

de reconocer como dependientes de una aportación de trabajo tras la adquisición pero previa al consumo.

El mantenimiento de bienes y servicios puede ser necesario para su reutilización continuada, y la naturaleza y frecuencia de tal «trabajo del consumo» dependerá de los bienes en cuestión. Las revisiones regulares, la actualización del software, la renovación de contratos, la solución de averías, requieren todas ellas atención que es responsabilidad del consumidor organizar o prestar. Con el tiempo, los sistemas tecnológicos, incluyendo la aparición de sistemas más amistosos para con el usuario, que podrán reducir los intervalos de tiempo o la aportación de trabajo requeridos para el mantenimiento, representan un buen caso a estudiar. Hace treinta años el mantenimiento de un automóvil era una tarea mucho más onerosa que implicaba todo tipo de comprobaciones bajo el capó con calibres e instrumentos especializados (por ejemplo para medir y ajustar la distancia entre electrodos en las bujías) cuyo uso era necesario aprender. Por comparación, hoy las demandas son mínimas.

Desechar eventualmente bienes una vez consumidos estos puede exigir también trabajo eventual por parte del consumidor, y esto es cada vez más cierto al ir desarrollando las sociedades una creciente conciencia ambiental. De las diversas formas de desechar, el reciclaje de las basuras domésticas impone demandas regulares y rutinarias a los consumidores para que su basura sea recogida. A lo largo de la última década, la transformación de la recolección y eliminación de basuras ha tenido un marcado impacto en la actividad doméstica rutinaria, al requerir de los consumidores que clasifiquen y separen diferentes categorías de desechos de un modo particular, bien para su recogida en la cuneta, bien para su transferencia a centros de reciclaje². Esto representa una forma de «trabajo del consumo» nueva y en expansión.

El «trabajo del consumo» como actividad económica

Así pues, estas son algunas de las tareas a incluir bajo la rúbrica de «trabajo del consumo». Las diferentes fases del ciclo de producción y provisión hasta el consumo requieren diferentes tipos de aportación por parte de los consumidores. En la mayoría de los casos los consumidores dan por sentadas estas demandas y las consideran simplemente el modo normal de hacer las cosas, sin pensárselo dos veces ni pensar en ellas como trabajo o algo oneroso. Pero, desde la perspectiva de la actividad económica, la satisfacción de las tareas es clave integral de, y se da por supuesta respecto a, la compleción y repetición del proceso. El hecho de que se hayan individualizado y convertido en responsabilidad de consumidores u hogares individuales, de que se realicen fuera del mercado o las relaciones económicas formales y que no sean remunerados no debe hacer que se subestime su papel. Lo que es más, cuando se las toma por separado en relación con una fase determinada del circuito o un bien de consumo particular, pueden no ser gran cosa. Pero cuando se las considera colec-

² El reciclaje es uno de los terrenos empíricos de mi programa de investigación ERC sobre el «trabajo del consumo». Los otros son la preparación de los alimentos y la instalación doméstica de banda ancha.

tivamente como la totalidad de todas las tareas asociadas a todas las fases de un proceso, en relación con todos los bienes y servicios de consumo, el panorama se muestra diferente. Desde este punto de vista, el «trabajo del consumo» puede considerarse un extenso terreno de actividad y uno que normalmente no es reconocido, desde luego en la teoría pero a menudo tampoco en la práctica. El hecho de que el trabajo requerido de los consumidores no suela mencionarse y pueda no experimentarse como tal no significa que el trabajo de los consumidores como forma de trabajo sea insignificante o no asequible al análisis. Mi objetivo al agrupar bajo un encabezamiento y poner nombre a la dispar gama de tareas necesarias para abrir una gran caja negra, es señalar una forma de trabajo que, aunque necesaria, ha sido en gran medida invisible o ignorada. El «trabajo del consumo» es aplicable siempre que haga falta trabajo para la adquisición, la utilización, la reutilización y la eliminación de mercancías.

Esta caracterización inicial ha sugerido que la adquisición de capacidades es implícita a muchos casos de «trabajo del consumo», algo que es necesario subrayar. El «trabajo del consumo» implica con frecuencia la adquisición de un conjunto de competencias, no una sola, o simplemente el uso del manual de instrucciones del producto. Cocinar requiere una acumulación previa de toda una gama de conocimientos que, de no transmitirse informal o generacionalmente, han de ser aprendidos formalmente (LEADBEATER, 1999). Que tal conocimiento sea a menudo tácito no resta un ápice a su existencia. Si bien es posible dar por sentada la presencia de tal conocimiento, no es posible decir lo mismo de su ausencia. El presunto declive de las capacidades culinarias en el Reino Unido da lugar, a intervalos bastante regulares, a actos de fe públicos que bordean el pánico oral. Conducir un coche también depende de la adquisición previa de competencias definidas: aprender a conducir, a leer mapas (aunque esto se puede soslayar mediante la navegación por satélite, o GPS), familiarizarse con el código de la circulación y las reglas e indicadores de las carreteras. De hecho esto se impone legalmente mediante un examen que es necesario aprobar para adquirir un permiso de conducir. Así pues, un elemento importante del «trabajo del consumo», además del de realizar las propias tareas preparatorias para este, es la adquisición de las habilidades y el conocimiento requeridos para ejecutarlo.

Está claro que el perfil del «trabajo del consumo» parece diferente según la lente con la que se observe. Visto desde la perspectiva del consumidor o la familia consumidora, surge en primer lugar la cuestión de realizar las tareas en sí en relación con bienes o servicios individuales. Pero, por añadidura, los consumidores también se enfrentan al desafío de coordinar la realización de tareas asociadas con todo el rango de bienes y servicios de consumo. En cualquier momento el consumidor probablemente se encuentre orquestando o realizando múltiples tareas, cuya finalización con éxito requerirá coordinación. La coordinación de todas las actividades laborales del consumidor añade otra dimensión por encima y más allá de lo requerido por cada producto o servicio individualmente considerado. Comprende la suma de actividades laborales de consumo en relación con productos o servicios y es una importante actividad de consumidor o familia por derecho propio. En vez de quedar limitado a tareas relacionadas con bienes específicos, el trabajo de los consumidores implica combinar todas estas actividades e incluye la planifica-

ción además de la coordinación. Así, el «trabajo del consumo» es mucho mayor cuando se ve como una forma de actividad del consumidor o la familia que cuando se considera en relación con productos o servicios específicos.

Hasta aquí, se ha descrito el «trabajo del consumo» como algo a realizar personalmente, sin remuneración, por los consumidores. No obstante, también ofrece oportunidades de que los consumidores externalicen ciertas tareas a otros a cambio de un pago. Muchos pequeños negocios ofrecen servicios de montaje de muebles o de instalación de equipos informáticos. Los grandes supermercados del Reino Unido ofrecen todos ellos un servicio de entrega a domicilio para las compras por internet. Así pues, los consumidores pueden encargarse del traslado o pagar porque lo realicen otros. Cuando las tareas se externalizan, se desplazan a través de la frontera socioeconómica desde el trabajo no remunerado del consumidor o la familia hasta un empleo remunerado en el mercado. Cuando es realizado a cambio de una remuneración por negocios intermediarios, el trabajo cuenta como trabajo remunerado en vez de como «trabajo del consumo». Si los consumidores emplean a intermediarios para realizar las compras, o para instalar equipos, entonces la actividad es, a todos los efectos «devuelta» al campo del trabajo remunerado mercantilizado. No obstante, si son los consumidores quienes realizan por sí mismos esas tareas, se trata de «trabajo del consumo». Las entregas a domicilio de Tesco no son «trabajo del consumo» mientras que la compra realizada por consumidores sí lo es. Así pues, las relaciones socioeconómicas en cuyo seno se realizan las tareas son cruciales a la hora de determinar si las actividades de trabajo cuentan o no como «trabajo del consumo».

Las competencias y la adquisición de las habilidades y el conocimiento apropiados, junto con los desafíos de la coordinación son por tanto centrales para el rendimiento y la organización reales del «trabajo del consumo», y han de incluirse en su rango de actividades. No obstante, también es posible que los consumidores compren los servicios de otros, en cuyo caso, el trabajo necesario para el consumo, cuando se realiza en nombre de los consumidores, pero no directamente por estos, revierte al mercado de trabajo y al trabajo remunerado tal como se entienden ambos convencionalmente.

Conclusión

He defendido la necesidad de una renovación del concepto de división del trabajo. Como concepto fundacional de la sociología, hizo su aparición en una coyuntura histórica específica para abordar los grandes cambios sociales del siglo XIX. Pero ha de ser revisada para que pueda estar a la altura de las transformaciones socioeconómicas, muy diferentes pero no por ello menos importantes de nuestros días. Este trabajo es un paso preliminar que propone un marco multidimensional y a múltiples niveles en el que el concepto se examina en el contexto de una perspectiva más amplia. Además de la división técnica del trabajo, se distinguen dos dimensiones adicionales de integración y diferenciación del trabajo: las interdependencias entre diferentes modos socioeconómicos de trabajo, y a través de procesos de trabajo globalmente instituidos –cada una de ellas conecta y diferencia el

trabajo de modos característicos, se asocia con diferentes dinámicas y está sometida a diferentes procesos de cambio—. Un segundo nivel de análisis aborda la interacción entre estas tres dimensiones y el modo en que se combinan en una formación socioeconómica global de trabajo.

El trabajo de los consumidores es parte integral del marco propuesto, y el trabajo también ha planteado las razones para el reconocimiento del «trabajo del consumo» como una forma distinta de trabajo, crecientemente significativa en la vida económica contemporánea.

Todas las proposiciones son preliminares, esquemáticas y requieren de un considerable desarrollo. Representan los primeros pasos en un largo pero urgente proceso de revitalización de la división del trabajo para dotar así a la sociología del trabajo de mayor capacidad para enfrentarse a las transformaciones globales y locales del trabajo en el siglo XXI.

Bibliografía

- ACKER, J. (2006), *Class Questions: Feminist Answers*, Lanham, Maryland, Rowan & Littlefield.
- BAIN, P. y TAYLOR, P. (2000), «Entrapped by the “electronic panopticon”? Worker resistance in the call centre», *New Technology, Work and Employment* 15 (1), pp. 2-18.
- BEYNON, H.; GRIMSHAW, D.; RUBERY, J. y WARD, K. (2002), *Managing Employment Change*, Oxford, Oxford University Press.
- BRADLEY, H. (1989), *Men's Work, Women's Work*, Cambridge, Polity Press.
- (2007), *Gender*, Cambridge, Polity Press.
- BRAVERMAN, H. (1984), *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*, Nueva York, Monthly Review Press.
- CASTLES, S. y MILLER, M. (2003), *The Age of Migration*, Basingstoke, Palgrave Macmillan.
- COHEN, R. (1987), *The New Helots: Migrants in the International Division of Labour*, Aldershot, Avebury.
- CROMPTON, R. (2006), *Employment and the Family*, Cambridge, Cambridge University Press.
- DICKEN, P. (2007), *Global Shift: Mapping the Changing Contours of the World Economy*, 5.ª ed., Londres, Sage.
- DURKHEIM, É. (1893, 1964 ed.), *The Division of Labour in Society*, Nueva York, Free Press.
- GERSHUNY, J. (2000), *Changing Times. Work and Leisure in Postindustrial Society*, Oxford, Oxford University Press.
- GLAZER, N. (1993), *Women's Paid and Unpaid Labor: The Work Transfer in Health Care and Retailing*, Temple University Press, EEUU.
- GLUCKSMANN, M. (1995), «Why “Work”? Gender and the “total social organisation of labour”», *Gender, Work and Organisation* 2 (2), pp. 63-75.
- (2000), *Cotton sand Casuals: the Gendered Organisation of Labour in Time and Space*, Durham, Sociology press.
- (2004), «Call configurations: varieties of call centre and divisions of labour», *Work, Employment and Society* 18 (4), pp. 795-811.

- (2007), «Telephone transactions: instituting new processes of exchange and distribution», en M. Harvey, R. Ramlogan, S. Randles (eds.), *Karl Polanyi: new perspectives on the place of the economy in society*, Manchester, Manchester University Press.
- (2008), «Transformations of work: ready made food and new international divisions of labour», Paper to Centre for Comparative Labour Studies, Warwick University.
- Guardian* 12, 13 de diciembre de 2008.
- HARTMANN, H. (ed.) (1981), *The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism*, Londres, Pluto Press.
- HARVEY, M. (2007), «Instituting economic processes in society», en M. Harvey, R. Ramlogan, S. Randles (eds.), *Karl Polanyi: new perspectives on the place of the economy in society*, Manchester, Manchester University Press.
- LEADBEATER, C. (1999), *Living on Thin Air: the New Economy*, Londres, Viking.
- LYON, D. y GLUCKSMANN, M. (2008), «Comparative Configurations of Care Work across Europe», *Sociology* 42 (1), pp. 101-118.
- MARX, K. (1887), *Capital Volume 1*, Harmondsworth, Penguin (1976), Chapter 14: The Division of Labour and Manufacture.
- MCDOWELL, L. (2005), *Hard Labour. The forgotten voices of Latvian migrant volunteer workers*, Londres, University College London Press.
- PAHL, R. (1984), *Divisions of Labour*, Oxford, Blackwell.
- (1988), «Epilogue: on work», en R. Pahl (ed.) *On Work: Historical, Comparative and Theoretical Perspectives*, Oxford, Blackwell.
- PETTINGER, L.; PARRY, J.; TAYLOR, R. F. y GLUCKSMANN, M. (eds.) (2006), *A New Sociology of Work?*, Oxford, Blackwell Publishing/The Sociological Review.
- POLANYI, K. (1957), «The economy as instituted process», en K. Polanyi, C. M. Arensberg y H. Pearson (eds.), *Trade and Market in the Early Empires*, Nueva York, Free Press.
- PRINGLE, R. (1998), *Sex and Medicine. Gender, power and authority in the medical profession*, Cambridge, Cambridge University Press.
- RITZER, G. (2001), *Explorations in the Sociology of Consumption. Fast Food, Credit Cards and Casino*, Londres, Sage.
- (2010), *Enchanting a Disenchanted World. Continuity and Change in the Cathedrals of Consumption*, Los Ángeles, Sage.
- SMITH, A. (1776), *The Wealth of Nations*, ed., intro. y notas de A. Skinner (1986-1999), Harmondsworth, Penguin.
- STRANGLEMAN, T. y WARREN, T. (2008), *Work and Society. Sociological approaches, themes and methods*, Londres, Routledge.
- TAYLOR, P.; MULVEY, G.; HYMAN, J. y BAIN, P. (2002), «Work organisation, control and the experience of work in call centres», *Work, Employment and Society* 16 (1), pp. 133-150.
- TAYLOR, R. F. (2004), «Extending conceptual boundaries: work, voluntary work and employment», *Work, Employment and Society* 18 (1), pp. 29-49.
- (2005), «Rethinking voluntary work», en J. Parry, R. Taylor, L. Pettinger, M. Glucksmann (eds.), *The New Sociology of Work?*, Oxford, Blackwell/Sociological Review Monograph.
- WALBY, S. (1977), *Gender Transformations*, Londres, Routledge.

LOS DESAFÍOS ACTUALES DE LA SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO EN AMÉRICA LATINA

Introducción

Surgida a raíz del desarrollo teórico y metodológico de la Sociología del Trabajo europea e norteamericana, habiendo sido estimulada y alimentada por ellas, la Sociología del Trabajo latinoamericana ha buscado, desde sus inicios, dar cuenta de las especificidades de nuestra realidad.

Así fue durante el periodo de los estados desarrollistas, en que la cuestión de la modernización era discutida a partir de los problemas enfrentados por nuestros países, golpeados por el bajo nivel de desarrollo industrial y por los altos índices de exclusión social, en un momento en que Europa y Estados Unidos vivían, en el auge de la Sociedad del Bienestar, los años dorados del capitalismo.

Así fue también a partir de la crisis del desarrollismo y de los procesos de reconversión productiva, especialmente en la década de los noventa, en que las políticas estatales de los países de la región fueron influenciadas fuertemente por los principios neoliberales del Consenso de Washington y en que la Sociología del Trabajo latinoamericana tuvo el cuidado de tomar en cuenta en sus análisis el hecho fundamental de que nuestros países se insertan en el proceso de globalización de una manera diferente de la que era seguida por los países más industrializados, lo que acarrea implicaciones también diversas en las relaciones y condiciones de trabajo.

En los últimos años, especialmente a partir del inicio del nuevo siglo, algunos países de la región, como Brasil, Argentina, Uruguay y Paraguay adoptaron políticas económicas y sociales, una vez más, diferenciadas en relación a las que vienen siendo implementadas por los países más industrializados. Tales políticas, sumadas a una coyuntura económica internacional que favorece la economía de la región, ha permitido a esos países un

Recibido 1-II-2012

Versión final aceptada 29-II-2012

* Marcia de Paula Leite, Departamento de Ciências Sociais na Educação y Programa de Doutorado em Ciências Sociais de la Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Cidade Universitaria Zeferino Vaz, 13081-970 Campinas/SP. Brasil. Correo electrónico: mpleite@uol.com.br

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 75, primavera de 2012, pp. 29-52.

proceso de desarrollo económico y social bastante significativo, con mejoras en el mercado de trabajo, disminución del desempleo, distribución de renta, aumento de la proporción de la fuerza de trabajo con acceso a los derechos laborales y a la seguridad social. En ese sentido, parece que una vez más necesitamos estar con la mirada volcada a nuestra realidad y nuestra historia para poder comprender los procesos en curso y los desafíos que ellos traen para la Sociología del Trabajo latinoamericana.

Este texto pretende discutir las fases principales del desarrollo de la Sociología del Trabajo en América Latina, subrayando sus especificidades y su relación con las cuestiones y teorías elaboradas por la sociología de los países industrializados. En ese sentido, se desdobra en dos partes. En la primera, se trata de analizar los caminos recorridos por la disciplina teniendo en consideración que aún estando siempre inspirada en los temas y problemas planteados por la sociología europea y norteamericana, logró mantener sus especificidades, a veces de forma más evidente, otras de forma más sutil, en virtud de los problemas específicos vividos por los países latinoamericanos. En la segunda, el texto se orienta a la discusión del nuevo momento económico y sus repercusiones sobre el mercado de trabajo abierto con el nuevo siglo y los nuevos desafíos teóricos que se presentan a la disciplina.

1. La Sociología del Trabajo latinoamericana: sus temas y problemas

1.1. Los inicios

La Sociología del Trabajo surge en América Latina en la década de los cincuenta y los sesenta del siglo pasado, combinando la tradición más empírica de la sociología norteamericana con la de las grandes teorías de Europa (BLANCO, 2007). Centrada en la discusión sobre las posibilidades de desarrollo de las sociedades latinoamericanas, emerge en la región con una fuerte base en las teorías de la modernización, eligiendo como tema básico la transición de una sociedad agraria y tradicional hacia una urbano-industrial.

Así, los temas estuvieron fuertemente marcados por el análisis de las posibilidades de que nuestras sociedades alcanzaran el nivel de desarrollo económico y social logrado por países industrializados. Los estudios sobre las huelgas, los sindicatos, la conciencia y el movimiento obreros, estuvieron en el centro de las investigaciones, fuertemente orientadas por los intentos de reconocer aquí la presencia de los «grupos sociales que habían creado los arreglos sociales típicos de los países llamados “modernos”, o de desarrollo capitalista originario» (GUIMARÃES, 2009, pp. 155-156).

Aunque alimentada por cuestiones teóricas desarrolladas por la Sociología del Trabajo europea y norteamericana, la Sociología del Trabajo latinoamericana nace, por tanto, orientada por las particularidades de nuestras sociedades, vinculándose fuertemente a la Economía del Desarrollo. Esa relación tendrá consecuencias importantes en el plano teórico, al conferir al

análisis un carácter determinista y estructuralista presente en aquel área del conocimiento. Este dejo estructuralista/determinista se evidenciará en el intento de explicar las características de las relaciones de trabajo en nuestros países, por factores de orden estructural, como la naturaleza de los procesos de formación de clase y de las relaciones sociales y políticas de la sociedad en su conjunto. En el caso brasileño, los textos fundadores de Brandão Lopes y Rodrigues expresan esa orientación en el análisis de las características del orden patrimonialista presentes en las ciudades del interior del país, que vivían procesos importantes de industrialización, para explicar las relaciones entre los obreros y sus empleadores (BRANDÃO LOPES, 1967), así como en el análisis del origen rural de los obreros de grandes fábricas de la región metropolitana de São Paulo para explicar sus actitudes, orientaciones y conductas. A diferencia del obrero europeo, el brasileño no se organizaba en partidos políticos de cuño socialista, así como no poseía una fuerte conciencia sindical o de agente de la transformación social (RODRIGUES, 1970).

Estos estudios fueron fundamentales en el sentido de proporcionar los primeros instrumentos heurísticos necesarios al conocimiento de nuestra realidad social, así como para constituir un cuerpo teórico importante, en el cual se basaron las investigaciones que marcaron la siguiente fase de la disciplina. El análisis de sus limitaciones constituyó un punto de partida central para los estudios que vinieron después. Se destacó que al explicar el comportamiento obrero sólo por factores de orden estructural, la Sociología del Trabajo latinoamericana promovió la desaparición del sujeto social, ignorando el obrero en cuanto actor social. Eclipsada en los estudios de los elementos estructurales, la práctica obrera fue poco considerada o, al ser analizada en comparación con el ejemplo europeo y norteamericano, fue estimada más por lo que se suponía que debería ser que por lo que efectivamente llegó a ser (SADER y PAOLI, 1986). Aunque la problemática que orientaba esas investigaciones tuviera un importante contenido sociológico¹, en ese movimiento, subordinaron su mirada a la economía, oscureciendo muchas veces el carácter político del comportamiento de los actores sociales. Frente a la supuesta debilidad y heteronomía de las clases sociales, el Estado fue entendido no sólo como el gran promotor del desarrollo, sino como el propio espacio de constitución de las clases sociales, que a ellas se adelantaba, dada su incapacidad de concebir e implementar un proyecto propio de sociedad. Ese tipo de abordaje teórico, que constituyó la base del concepto de Estado populista, fue utilizado con mayor o menor énfasis en el análisis de momentos históricos definitorios para la región, como el Brasil de Vargas, la Argentina de Perón y el México de Cárdenas (WEFFORT, 1968; 1989; GERMANI, 1973; 1978; DI TELLA, 1965).

¹ Según discute Abramo (1999), las preguntas que estaban por detrás de estos estudios no perdieron en ningún momento la preocupación sociológica fundamental, que consistía en explicar –mediante el análisis de las características del comportamiento obrero en la región y de las diferencias en relación al europeo o norteamericano– qué tipo de relaciones sociales se desarrollaban y qué tipo de sociedad se estaba dibujando en la región.

1.2. La primera ruptura teórica: la irrupción de los sujetos

Una primera ruptura en esa tendencia se dará ya en los inicios de la década de los setenta, con la crisis de los estados desarrollistas. El cierre del Estado a la experiencia social, a partir de la instauración de las dictaduras militares (PAOLLI, SADER e TELLES, 1984), evidencia los límites del proceso de industrialización alcanzado hasta entonces, especialmente en relación a su capacidad de promover el desarrollo social. El Estado pierde no solamente su papel de promotor del desarrollo, sino que, sobre todo, el de campo de constitución de las clases sociales. El énfasis de los estudios se desplaza del Estado y sus relaciones con las clases sociales, hacia la dinámica de los actores sociales, comprendidos como sujetos dotados de autonomía y responsables por las acciones históricas emprendidas en las diferentes coyunturas. En ese contexto, las características del movimiento obrero se buscarán menos en los factores estructurales –como el carácter de la sociedad o del Estado– y más en los factores políticos, relacionados a las acciones y opciones de los actores sociales (WEFFORT, 1972).

Bajo la influencia de esa nueva postura teórica, y alimentada por un importante movimiento social en algunos países de la región, la Sociología del Trabajo latinoamericana pasará a privilegiar la dimensión política y la práctica de los actores sociales (ABRAMO y MONTERO, 1995). Una importante consecuencia de esa ruptura teórica, será la vuelta de la sociología a las fábricas, movimiento que en Brasil coincidirá con la creación del Grupo de Trabajo de ANPOCS², «Proceso de Trabajo y Reivindicaciones Sociales», en 1983. Influenciados por los escritos de Braverman (1974) sobre el proceso de trabajo, esos estudios centrarán su preocupación en relacionar la acción obrera con las formas de organización del proceso de trabajo, erigiendo el universo de la producción como el *locus* privilegiado de observación. En ese contexto, la fábrica (y ya no el Estado) pasa a ser entendida como un espacio político y de constitución de los actores, de sus identidades y subjetividades (CASTRO y LEITE, 1994).

Según Zapata, el rigor de los trabajos realizados en esa fase permitió fundamentar proposiciones que hasta entonces eran, sobre todo, especulativas, pudiéndose decir que, sólo en ese momento se inicia verdaderamente el estudio de los problemas del trabajo en una perspectiva sociológica (ZAPATA, 1986, pp. 13-14).

Es importante observar que los temas no se diversifican mucho en relación a los de la primera fase, permaneciendo el estudio de las huelgas y de la actuación sindical como el eje privilegiado de análisis. Lo que cambia es sobre todo el fundamento teórico, volcado a la dimensión política de los movimientos y a la actuación de los trabajadores en cuanto sujetos colectivos (WEFFORT, 1972; JELÍN, 1974).

Ese enfoque permitió que se conocieran mejor las motivaciones de los trabajadores y el sentido de sus prácticas sociales, al tiempo en que trajo a la luz la dura realidad vivida por los trabajadores en los universos fabriles

² La ANPOCS (Asociación Nacional de Investigación y Posgrado en Ciencias Sociales) es la más importante organización académica de las Ciencias Sociales en Brasil.

—en virtud no sólo de los principios tayloristas y fordistas de organización del trabajo, sino especialmente del fuerte autoritarismo que permeaba las políticas de gestión del trabajo, en el contexto de gobiernos autoritarios que se habían diseminado por la región.

1.3. Los estudios sobre la flexibilización

A mediados de la década de los ochenta, una serie de transformaciones ocurridas en el mundo del trabajo desafiaron a la Sociología del Trabajo latinoamericana: nuevas formas de organización del trabajo, en oposición al taylorismo/fordismo; nuevas tecnologías; nuevas formas de organización empresarial; globalización de la economía. Todas esas transformaciones, de una u otra forma, implicaron la flexibilización de la producción y del trabajo.

El análisis de esos procesos coincidió con el avance de la institucionalización de la Sociología del Trabajo latinoamericana. Ese proceso se expresa tanto en el fortalecimiento de algunas instituciones volcadas al campo, como en el surgimiento de nuevas. Entre ellas sobresalen: el Grupo de Movimientos Laborales de CLACSO (Consejo Latinoamericano de Sociología); la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo; la Red Franco Latinoamericana de Trabajo y Tecnología; la ALAST (Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo); la Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo (RELET); la ASET (Asociación Argentina de Estudios del Trabajo); la AMET (Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo); la ABET (Associação Brasileira de Estudos do Trabalho). Destáquese también la difusión de programas de posgrado en sociología, varios de los cuales incluían el campo de la Sociología del Trabajo.

En ese momento, la discusión estuvo muy volcada en lo que ocurría en el interior de las fábricas (Brasil y Argentina) o en el proceso de reconversión económica en su conjunto (México y Chile), con una mirada poco dirigida al mercado de trabajo.

Estimulada por la discusión internacional, especialmente por el estudio de Piore y Sabel (1984), que subrayaba la inevitabilidad de las transformaciones productivas, el análisis estuvo centrado en los cambios de la organización del trabajo, en la recalificación de los trabajadores, en la democratización de los ambientes de trabajo y en lo que se dio en llamar el posfordismo. La teorización estuvo marcada por una nueva postura, que se basaba en cuatro ejes centrales: i) una nueva desaparición del sujeto, oculto ahora por la centralidad conferida a la empresa, como agente de la transformación de las relaciones de trabajo; ii) una nueva subordinación de la sociología a la economía, ignorando las cuestiones sociológicas que los cambios fundaban y oscureciendo el carácter político de las transformaciones; iii) un nuevo determinismo, explícito en la idea de la inexorabilidad de una determinada forma de organización del trabajo, erigida como el nuevo *best one way*; iv) el privilegio de los estudios de caso en el análisis de los cambios en el trabajo. Con pocas iniciativas analíticas preocupadas en tejer panoramas más generales, por medio de balances y estudios horizontales que

permitieran conclusiones más amplias de las tendencias, esa opción metodológica terminó por aprisionar el análisis en las particularidades encontradas en cada caso, con una limitada capacidad de generalización (ABRAMO y MONTERO, 1995).

El resultado de los estudios latinoamericanos indicaba, sin embargo, una dualidad teórica de la discusión: por un lado, aquellos que, abrazando una perspectiva más positiva de los cambios, consideraban que las nuevas tendencias de la organización del trabajo que venían de Japón estaban difundiéndose por el conjunto de nuestra economía (GITAHY, 1994); por otro, aquellos que alertaban sobre un enorme conjunto de adaptaciones que las empresas promovían al traer las técnicas japonesas de producción para la región, así como sobre las implicaciones nocivas de esas técnicas sobre los trabajadores y sus formas de organización. Esa corriente más crítica se volcó, una vez más, sobre el análisis de las especificidades de la región: la débil inversión en nuevas tecnologías; los cambios en la organización del trabajo que se distanciaban mucho de las técnicas japonesas; el mantenimiento de los principios fordistas y tayloristas de organización del trabajo (DE LA GARZA, 2000). Ese segundo enfoque promovió un conjunto de estudios extremadamente significativos para el conocimiento de lo que pasaba en el interior de las empresas e innovó metodológicamente al proponer el avance de los estudios de caso, que predominaron en los inicios de esa etapa, en dirección a los encadenamientos productivos.

Algunos nuevos temas se destacaron en ese momento, como el de la subjetividad de los trabajadores frente a las nuevas tecnologías, o de las prácticas sindicales volcadas al enfrentamiento de los nuevos problemas, o aun el de las relaciones de género en las empresas en proceso de modernización.

Ese último tema merece, por su importancia, una referencia aparte. Siguiendo las orientaciones de las miradas de género ya presentes en la sociología del trabajo latinoamericana desde el final del periodo anterior, los estudios que a él se dedicaron, se orientaron especialmente hacia las posibilidades de inserción de las mujeres y de disminución de las formas de discriminación de género en el mercado de trabajo, abiertas por la nueva realidad. Aunque algunas hayan apuntado a una posibilidad de ablandamiento de la discriminación a causa de los nuevos requisitos de la tecnología y de la organización del trabajo, que tenderían a privilegiar características del trabajo más asociadas a la fuerza de trabajo femenina (como la mayor aptitud para la polivalencia, mayor capacidad de comunicación y mayor escolaridad), la reproducción de los procesos de discriminación en los nuevos ambientes de trabajo se hizo patente (ABRAMO, 1996; ABRAMO y ABREU, 1998; HOLA y TODARO, 1992; RIZEK y LEITE, 1998), a semejanza de lo que ocurría en los países más desarrollados. Muy interesantes fueron también los estudios que sacaron a la luz que la incorporación de las mujeres en sectores modernizados de la economía latinoamericana, como la agroindustria chilena y las maquilas mexicanas, se hacía de forma bastante precaria: bajos salarios, ausencia de contratos, imposibilidad de sindicalización (ABRAMO, 1996).

1.4. Los análisis de los procesos de subcontratación y precarización del trabajo

A finales de la década de los noventa, ocurre una nueva ruptura que va a marcar el pasaje de los análisis volcados en el interior de las empresas hacia los estudios sobre el mercado de trabajo. El tema central sigue siendo el de la reestructuración productiva y sus implicaciones sobre el trabajo, pero ahora analizada no solamente a partir de los cambios en el interior de los procesos de trabajo, sino, sobre todo, a partir de los ocurridos en la organización empresarial. Dos conceptos tendrán particular importancia en el cambio de enfoque: el de la precarización del trabajo, diseminado especialmente a partir del estudio de Castel (1995) y el de los encadenamientos productivos, difundido por un conjunto de autores, entre los que valdría subrayar Gereffi (1993) y Castillo y Santos (1993).

De hecho, los efectos de las transformaciones organizacionales sobre el trabajo, sobre todo de los cambios en la organización empresarial, con el rápido proceso de flexibilización y subcontratación que ocurrió en nuestras economías, fueron ampliando el análisis de empresas aisladas hacia el estudio de lo que Castillo llamó «procesos completos de producción» (CASTILLO, 1995, p. 27), en un movimiento que mucho se nutrió también de la idea de cadenas de valor (GEREFFI, 1993). Por otro lado, las implicaciones de ese proceso sobre las relaciones de empleo y de trabajo fueron desviando la mirada del interior de las fábricas hacia el mercado de trabajo y el tema de la precarización del trabajo, tan bien manejado en el estudio clásico de Castel, fue concentrando las atenciones. Con el cambio de eje, las preocupaciones se fueron desviando hacia los efectos de la producción flexible más allá de la empresa y los procesos de subcontratación/externalización y precarización del trabajo empiezan a ser entendidos como parte de una misma realidad.

Cada vez se volvía más evidente que la calificación y la polivalencia forman parte de una realidad que involucra a un segmento minoritario de la masa de trabajadores y que eso puede convivir con otros segmentos, cada vez más numerosos, cuyo problema central es la inestabilidad. Mientras para unos la subcontratación es un proceso que manifiesta la mejora de la capacitación de los *insiders* y la precarización de los *outsiders*, para otros, la subcontratación conduce a un proceso general de pérdida de derechos y, en consecuencia, a la precarización continua. Destáquese que esa preocupación aparece ya en los inicios de la década de los noventa, especialmente en Argentina (GALÍN y NOVICK, 1990). Pero el cambio de enfoque se vuelve más evidente en el II y III Congresos Latinoamericanos de Sociología del Trabajo, celebrados respectivamente en Brasil y Argentina en 1996 y en 2000. A diferencia del I Congreso, realizado en 1993, que se había centrado en la cuestión del posfordismo y de las nuevas formas de organización del trabajo, los de 1996 y 2000 tuvieron como temas centrales los procesos de flexibilización, subcontratación, externalización y precarización del trabajo.

En los tres libros publicados con los escritos presentados en el II Congreso, por ejemplo, el análisis de los procesos de subcontratación es central

y aparece de manera verticalizada en los textos dedicados a la calificación (LEITE y NEVES, 1998), a la dimensión de género (ABRAMO y ABREU, 1998) y a la ocupación (CASTRO y DEDECCA, 1998). Pero la dura realidad a que el trabajo fue sometido en los años 90 viene a la luz especialmente en este último libro, en el que sus organizadores llaman la atención hacia la inflexión que la globalización provocaba en la tendencia de estructuración del mercado de trabajo, vivida por los países de la región en el periodo de sustitución de importaciones. Tal inflexión significó la pérdida progresiva de la importancia del asalariamiento, la disminución del trabajo formal, el aumento del desempleo, la individualización del trabajo, la fragmentación del colectivo de trabajadores, la flexibilización de la regulación social y la consecuente reducción de los derechos de los trabajadores asalariados y el aumento de la competencia entre los diversos segmentos de trabajadores, estimulada por la creciente dificultad individual en asegurar la continuidad de su inserción ocupacional.

Los textos muestran que las condiciones de trabajo reguladas por contratos marcados por gran flexibilidad de la jornada de trabajo, de la remuneración y de la ocupación, empezaban a aparecer incluso en segmentos bastante estructurados de las economías latinoamericanas, como en la industria automotriz argentina, en el sector textil brasileño o en las empresas internacionales que se implantaron en las zonas de producción para la exportación en el norte de México (las maquilas). Obsérvese también una convergencia entre la flexibilización de las relaciones de trabajo y la política económica pautada en los nuevos principios de la globalización, de un desarrollo volcado al mercado externo.

En un balance sobre la flexibilización del trabajo en América Latina, publicado más o menos en el mismo periodo, De la Garza (1997) concluye que en aquel momento la flexibilización ya se había extendido por todos los países de la región, sobre todo por los más desarrollados. Las formas principales que ella asumió eran: cambios en la legislación (pérdida de derechos), transformaciones en la negociación colectiva (fragmentación) y ruptura o debilitamiento de los pactos corporativos entre sindicatos, Estado y empresas. En los países en que el proceso se encontraba más avanzado, había una preferencia empresarial por la flexibilidad unilateral y su traducción en desregulación con intensificación del trabajo.

Esas tendencias aparecerán reforzadas en el balance sobre la subcontratación del trabajo en América Latina, realizado casi una década después por Iranzo y Leite (2006), en el cual las autoras confirman la extensión del fenómeno en la región, así como sus nefastos efectos sobre los trabajadores. Sin embargo, el balance plantea que la situación podría ser diferente de acuerdo al lugar que las empresas subcontratadas ocupan en el encadenamiento, el sector productivo y las estrategias empresariales. Sin embargo, las autoras apuntan una realidad todavía más dura de la encontrada por Castro y Dedecca a finales de la década de los noventa, terminando por recordar una cuestión ya planteada por Abramo (1999), al preguntarse cuánta pobreza y cuánta exclusión puede soportar una democracia.

Las autoras subrayan también los efectos nocivos de la subcontratación y de la precarización para la propia competitividad de las empresas al resaltar la dificultad de contar con la colaboración de los trabajadores descontentos y segmentados en varios grupos, entre los cuales el conflicto difícilmente permite el surgimiento del sentimiento de pertenencia a una comunidad, así como la quema de la calificación provocada por el continuo movimiento de dimisiones, tal como se registra en los estudios longitudinales de trayectorias realizados por Cardoso (2000) y Cardoso, Comin y Guimarães (2001) para Brasil. Al igual que muchos otros estudiosos del momento, las autoras imputan a las políticas neoliberales, impuestas por los organismos internacionales, la responsabilidad de los efectos sociales de los cambios productivos y resaltan la necesidad de la acción del Estado para mitigarlos.

Subrayan además, y es un alerta que se irá volviendo un consenso cada vez mayor en los umbrales de la nueva década, la inviabilidad del regreso de la estructura industrial fordista y de una clase trabajadora homogénea y concentrada en grandes plantas, como la que constituyó la base social del sindicalismo fordista.

[...] la tendencia a la subcontratación proviene del carácter del nuevo modo de acumulación, basado en la flexibilidad de la producción y en la nueva estructura industrial que fragmenta el mercado de trabajo, configurándose, de esta forma, como una de sus características intrínsecas, por lo que no existe una política capaz de combatir la heterogeneidad de la clase trabajadora (IRANZO y LEITE, 2006, p. 284).

En ese contexto, los desafíos planteados al movimiento sindical son considerados enormes y van desde la necesidad de poner en práctica políticas diferenciadas para los diferentes sectores de la fuerza de trabajo, creando nuevas bases de identidad colectiva, hasta proponer políticas públicas capaces de abrir camino en dirección a otro modelo de desarrollo. Un modelo de desarrollo, advierten las autoras, que pudiera dar lugar a una flexibilidad virtuosa, en la cual la búsqueda de la calidad fuera el objetivo prevaleciente para volver posible una configuración en que el trabajo pudiera cumplir el papel integrador.

Se iba, por lo tanto, evidenciando que el supuesto que había predominado en el inicio de las discusiones sobre la reestructuración productiva, en el sentido de que no se podía hablar de posfordismo para las economías de la región (HERRERA, 1994), y que había sido importante para elucidar las diferencias de nuestro proceso en relación al de los países más industrializados, ya no podía sustentarse. Pasadas casi dos décadas, ya no cabía duda de que también acá los principios del modelo de acumulación que habían predominado hasta la década de los setenta eran ya un pasado, aunque el trabajo dividido y parcelado, orientado por los principios tayloristas y fordistas de organización del trabajo siguiera imperando en las empresas situadas en los finales de las cadenas productivas (LEITE, 2003).

II. *El inicio del 2000: un nuevo momento económico, nuevas tendencias del mercado de trabajo y nuevos desafíos teóricos*³

El cambio de siglo entrañó un nuevo periodo para la región, especialmente para algunos países del sur del continente. Frente al agotamiento de las orientaciones derivadas del Consenso de Washington y de las políticas neoliberales en el continente, así como a un movimiento social importante, sobre todo en países como Brasil y Argentina empiezan a soplar nuevos aires.

Las elecciones de Lula en Brasil y de Kirchner en Argentina fueron momentos importantes de inflexión de las tendencias anteriores. La búsqueda de una trayectoria de crecimiento y desarrollo económico, acompañada de salarios crecientes, se ha revelado una estrategia importante de fortalecimiento del mercado interno. Como resultado de medidas específicas volcadas al mercado de trabajo, en particular, el notable aumento del salario mínimo, la reactivación de los órganos de negociación colectiva y la adopción de programas de obras públicas implicaron una significativa mejora del empleo, ayudada por una situación internacional favorable, en particular por los altos precios de los productos primarios y el rápido aumento de las importaciones de China.

También el manejo de la política económica por parte de los gobiernos de los países de MERCOSUR durante la crisis de 2008 y 2009, a través de estímulos fiscales y financieros, permitió que la trayectoria iniciada en los años anteriores no fuera interrumpida de manera duradera.

Un breve panorama de la ocupación en Brasil, Argentina, Paraguay y Uruguay confirma ese cuadro, en el cual se destacan las siguientes tendencias:

- 1) Un importante aumento de las tasas de participación de las mujeres, al lado de un pequeño incremento de la participación masculina en el mercado de trabajo.
- 2) Una tendencia, también significativa, de disminución de las tasas de desempleo, que pasan de 2002 a 2008 de 19,6% a 7,3% en Argentina; de 9,1% a 7,9% en Brasil; de 17% a 7,6% en Uruguay y de 10,7% a 5,7% en Paraguay (World Development Indicators 2010, Banco Mundial).
- 3) Una reducción considerable en el porcentaje de trabajo no-asalarariado en el total de la ocupación de hombres y mujeres, lo que evidencia una contracción de las formas más precarias de trabajo. Esto ocurre en los cuatro países en el periodo de 2003 a 2007: las tasas bajan de 22,5% a 19% en Argentina; de 33,7% a 31% en Brasil; de 50,4% a 46,8% en Paraguay y de 26,4% a 25,1% en Uruguay. Aunque los porcentajes disminuyan tanto para hombres como para mujeres, la reducción de estas formas precarias de trabajo es mucho más significativa para ellos que para ellas, debiéndose destacar el caso de Uruguay donde, al contrario de los demás países, las tasas femeninas de

³ Agradezco a Carlos Salas por la ayuda en la búsqueda de los datos presentados en esta parte del texto.

- empleo no asalariado, muestran un aumento durante este periodo (World Development Indicators 2010, Banco Mundial).
- 4) Aumentos en los salarios medios y en el salario mínimo. En cuanto a los primeros, los datos son muy sorprendentes para Argentina, donde el salario del obrero de la industria manufacturera pasa del índice 100 en 2000 a 167,9 en 2008. Brasil presenta aumentos menos significativos (de 100 a 115,3 para las remuneraciones de la industria manufacturera durante el periodo) mientras en Paraguay e Uruguay el índice general de remuneraciones del sector público y privado baja respectivamente de 100 a 96,9 y a 94,3. En cuanto a los salarios mínimos, los datos son más significativos, pasando de 100 a 252,5 en Argentina, a 160 en Brasil, a 176,9 en Uruguay y a 101,3 en Paraguay (Panorama Laboral de América Latina, OIT, 2009).
 - 5) El impacto combinado del aumento en las remuneraciones y en el salario mínimo y los programas orientados al combate contra la pobreza resultaron en una sensible caída en los niveles de pobreza en el área del MERCOSUR. Los datos son importantes especialmente en Argentina y Brasil. En Argentina, donde la población por debajo de la línea de la pobreza había alcanzado el 45,4% del total en 2002, la cifra baja al 21% en 2006, mientras la población por debajo de la línea de la indigencia pasa de 20,9% a 7,2% respectivamente; en Brasil, que llegó a presentar la cifra de 37,5% de la población por debajo de la línea de la pobreza en 2001, el porcentaje bajó a 25,8% en 2008, mientras para la población por debajo de la línea de la indigencia los datos pasan de 13,2% a 7,3% respectivamente; en Paraguay y Uruguay las cifras apuntan para un cuadro mucho menos alentador: en el primer país los porcentajes bajan de 65,9% y 36,9% de la población respectivamente por debajo de la línea de la pobreza y por debajo de la línea de la indigencia en 2004 (cuando alcanzaron sus niveles más altos) para 58,2% y 30,8% en 2008. En Uruguay las cifras de 20,4% y 4,7% respectivamente en 2004 pasan a 14% y 3,5% en 2008 (Panorama Laboral de América Latina, OIT, 2009).
 - 6) Las cifras relativas a la protección social indican un avance significativo tanto para los hombres como para las mujeres en Argentina, Brasil y Paraguay. Obsérvese que en el único país –Uruguay– donde las tasas no crecen en el periodo, la caída es muy poco expresiva y los porcentajes de la población que tiene acceso a la protección social son muy altos: 96,5% del total, 95,6% de los hombres y 97,6% de las mujeres (datos de 2008). Obsérvese también que las mujeres (a excepción de las que se dedican al servicio doméstico) disponen en general de un mayor acceso a los servicios de salud y pensiones, tendencia que se mantiene a lo largo del periodo (Tabla A, anexo).
 - 7) Ese conjunto de cambios resultó en disminuciones importantes de las tasas de concentración de renta, conforme demuestran los índices de Gini en todos los países, con excepción de Uruguay. En Argentina el índice disminuye de 51,28 en 2004 a 48,81 en 2006; en Brasil de 56,99 a 55,8 en los mismos años y 55,02 en 2007; y en Paraguay de 53,89 en 2005 a 53,24 en 2007 (World Development Indicators 2010, Banco Mundial) (Tabla B, anexo).

En resumen, en las áreas de la disminución del desempleo, aumento de las remuneraciones y combate a la pobreza, los resultados son muy significativos, aunque insuficientes para resolver los problemas históricos de la pobreza, de exclusión social, de concentración de renta y de la precariedad del trabajo en nuestros países. Es verdad que ese proceso no significó, como propugnaban Leite y Iranzo (2006), la implementación de un modelo de desarrollo orientado a una flexibilidad virtuosa basada en un papel integrador del trabajo. Por lo contrario, los procesos de subcontratación continuaron promoviendo, casi que invariablemente, la precarización del trabajo (LEITE, 2011). Sin embargo, la fuerte orientación política para el crecimiento económico, asociada al enfrentamiento de problemas sociales históricos de esos países ha creado un robusto mercado interno, tornando a las economías nacionales menos dependientes de las exportaciones y permitiendo que la situación del mercado de trabajo como un todo, apunte a un proceso de reestructuración en vez de precarización. Por primera vez en casi tres décadas, los niveles de pobreza e informalidad disminuyeron de manera sistemática. Contrariamente a la noción de que es necesario primero que el pastel crezca para después repartirlo, que predominó durante los regímenes militares⁴, las políticas públicas actuales parten del principio de que no es el crecimiento lo que va a generar la disminución de la desigualdad, sino que al contrario, es la disminución de la desigualdad lo que genera el crecimiento.

Vale destacar aún la nueva realidad sindical que está siendo vivida por algunos de esos países, en un contexto de desarrollo económico y libertades políticas. De hecho, contrariamente a la realidad de la década de los noventa del siglo pasado, en que los sindicatos fueron duramente golpeados en su capacidad de organización, movilización e incidencia social, estudios recientes han mostrado su recuperación, especialmente en países como Brasil, Argentina e Uruguay (LUCIO, 2010; PALOMINO, 2011; SILVERMAN, 2011). En especial, respecto de estos dos últimos países, hay un consenso en la bibliografía de que los avances del movimiento sindical son significativos. Vale destacar, en este sentido, el estudio de Senén para Argentina, que habla de una revitalización de los sindicatos en el país durante los últimos años, representada en el aumento de las tasas de afiliación, de la negociación colectiva (el número de convenios y acuerdos colectivos se ha triplicado de 2003 a 2008) y de la retomada de los conflictos colectivos configurados en el incremento en el número de paros, sobre todo en las grandes empresas (SENEN, 2011, pp. 50-59). También muy impactantes son los hallazgos de Quiñones, para quien el espectacular crecimiento de la afiliación sindical en Uruguay, desde el inicio del gobierno del Frente Amplio, expresó no sólo un crecimiento de afiliaciones en general, sino también crecimiento institucional,

porque aparecieron sindicatos en actividades productivas y de servicios en donde antes no existían sindicatos, se crearon sindicatos en empresas en donde la

⁴ O de las políticas neoliberales, que poco se han preocupado por la disminución de la desigualdad.

actividad sindical no existía o no era relevante, se crearon nuevas secciones de empresa en aquellos sindicatos que tienen una estructura de sindicato único (QUIÑONES, 2011, p. 79).

Para la autora, esos hechos significan que el sindicalismo se amplió notablemente no sólo en su capacidad de afiliación, sino también en términos institucionales, extendiendo su actividad a prácticamente todas las actividades laborales, confiriéndole una representatividad que había perdido en términos relativos (*ibid.*).

Además de eso, sería necesario observar aquellos estudios recientes que han encontrado un movimiento de reversión de las tendencias flexibilizadoras de las relaciones de trabajo. Uriarte (2007), por ejemplo, identifica una importante tendencia en ese sentido en países como Argentina y Uruguay. El autor llama la atención hacia el aumento de los derechos del trabajo, que han emergido tanto en el nivel legislativo, como en el jurisprudencial, donde se ha observado una actuación de los tribunales volcada hacia la «desaplicación» de las leyes flexibilizadoras y desreguladoras de las relaciones de trabajo. En el caso brasileño, los estudios de Krein *et al.* (2011) indican tendencias contradictorias que, por un lado, apuntan hacia la profundización de la flexibilización (como las relativas, por ejemplo, al aumento de las tasas de rotación, de la remuneración variable o de la contratación atípica) y, por otro, para el fortalecimiento de la regulación (como las que conciernen a la ampliación del seguro de desempleo o a la constitución del microempresario individual).

Ese nuevo cuadro plantea un gran desafío a la Sociología del Trabajo latinoamericana, en la medida en que inaugura nuevas cuestiones teórico-metodológicas, entre las cuales valdría destacar: cómo enfrentar la heterogeneidad de la región, que ya no nos permite hablar de una tendencia latinoamericana, sino de realidades muy distintas, con implicaciones también muy diversas sobre el trabajo. Hasta qué punto el concepto de precarización del trabajo, en la definición de Castel, tan útil para el análisis de los países europeos, continúa siendo adecuado para la comprensión de los países latinoamericanos, especialmente cuando se tiene en consideración que en términos históricos las tendencias del mercado de trabajo de la mayor parte de Europa y de los países latinoamericanos, sobre todo los de MERCOSUR, son prácticamente opuestas⁵.

⁵ Me refiero aquí al hecho de que las tendencias del mercado de trabajo en Europa y en América Latina de mediados de los años 1970 para acá indican un movimiento prácticamente inverso: en los países europeos, la realidad del mercado de trabajo pasó de una situación en que el trabajo protegido y estable contemplaba prácticamente 80% de la población económicamente activa en los años 70 (según Castel, 83% de la PEA francesa en 1975) para otra de continua degradación de las condiciones de empleo y de trabajo hasta los días actuales; contrariamente a ese movimiento, nuestros países parten de una realidad del mercado de trabajo bastante precaria en los años 70/80, que pasa por un fuerte proceso de precarización en los 90, pero que vuelve a mejorar significativamente a partir del inicio de los 2000. O sea, mientras en Europa la precarización es evidente en ese lapso de más de 35 años, lo mismo no ocurre en nuestros países, donde el movimiento a lo largo del periodo es más pendular que expresión de un proceso continuo de profundización de una misma tendencia.

Por cierto, sería necesario recordar que los datos presentados no permiten captar situaciones relacionadas con las nuevas formas de organización y gestión del trabajo, que tienen profundas implicaciones sobre las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores. Aunque los datos a ese respecto sean más escasos, hay muchos estudios en Brasil que han sacado a la luz situaciones de intensa precarización (DRUCK y FRANCO, 2007; VENCO, 2009). A pesar de que muchas de ellas estén relacionadas con la subcontratación, como ya he discutido con anterioridad (LEITE, 2011), hay muchas otras provocadas simplemente por la difusión de formas y conceptos de organización y gestión del trabajo que poseen efectos extremadamente estresantes y desgastadores en los trabajadores y trabajadoras.

En ese cuadro, hay que destacar el hecho de que los principios del neoliberalismo diseminados y entrañados en las formas de gestión del trabajo, especialmente en lo que concierne a las evaluaciones de desempeño, imponiendo ritmos frecuentemente inhumanos de trabajo, no siempre están expuestos a restricciones (en general relacionadas a la necesidad de garantía de la calidad de los productos y servicios ofertados) suficientes para impedir sus efectos nocivos sobre el trabajo.

Las consecuencias de esas políticas saltan a la vista, como lo demuestran las áreas de la salud (RIBEIRO, 2011) y de la educación superior (ARRUDA, 2011) en Brasil, donde las metas de productividad impuestas por criterios cuantitativos y no por la calidad del trabajo desarrollado son extremadamente dañinas no sólo para los trabajadores, sino también para la población usuaria. Tales políticas terminan muchas veces debilitando, o incluso anulando, los efectos positivos que políticas de reversión de la subcontratación como las adoptadas, por ejemplo, en el área de la salud (RIBEIRO, 2011) podrían provocar.

La realidad parece, por lo tanto, bastante compleja y contradictoria, sacando a la luz la necesidad de tener en cuenta las diferentes tendencias y fenómenos que inciden sobre el trabajo, muchas veces apuntando en direcciones opuestas. Aunque tales contradicciones de la realidad dificulten el alcance de conclusiones más generales, no se puede olvidar que ese es el desafío con el que siempre se ha topado Sociología del Trabajo.

Conclusión

A diferencia de las previsiones más optimistas profesadas especialmente por los seguidores de los principios neoliberales y del pensamiento único, la globalización no ha sido la solución para todos los problemas. Por el contrario ha traído una infinidad de nuevos problemas, incluso para los países desarrollados.

También en contra de las visiones de los críticos de la globalización, de que el proceso apenas favorecería a los países más industrializados (HIRST y THOMPSON, 1996), no dejó al margen al conjunto de los países fuera del mundo desarrollado. Al contrario, los rumbos que tomó, acabaron favoreciendo precisamente a algunos de esos países, así como a varias naciones del sudeste asiático.

Para algunos países de América Latina, aunque no todos, eso ha significado la posibilidad de buscar caminos alternativos e insertarse en la mundialización de una forma más autónoma. Enterrando el proyecto norteamericano de creación de la ALCA, países como Brasil, Argentina, Uruguay y Paraguay han seguido un modelo de desarrollo inclusivo y desconcentrador de la renta, afrontando algunos problemas sociales históricos, siguiendo un camino que no es ni el de la superación de la explotación y de la ganancia ni el camino liberal. Es una trayectoria que, sin hacer frente a las contradicciones del capitalismo, ha permitido un desarrollo con más igualdad y equilibrio, encarando muchos de los problemas históricos de nuestras sociedades.

Si ese proceso de desarrollo es sostenible en el tiempo y en términos ambientales, sólo lo podrá decir la historia. Uno de los principales problemas a los que puede tener que enfrentarse es el hecho de que las políticas públicas que lo alimentan no se hayan transformado en políticas de Estado, permaneciendo, en ese sentido, dependientes de las decisiones de los gobiernos nacionales y, por tanto, de las oscilaciones políticas⁶. Pero no se puede considerar que nada más allá de la precarización del trabajo ha ocurrido en nuestros países, especialmente los del cono sur, aunque eso no signifique la eliminación de tendencias que actúan en ese sentido, como se ha destacado anteriormente.

Para finalizar, vale resaltar algunas conclusiones importantes que sobresalen de este análisis. La primera es que, contrariamente a la situación que la Sociología del Trabajo enfrentaba en sus inicios, cuando tenía sentido hablar de la región como un todo, en la actualidad la heterogeneidad entre los varios países de América Latina se ha profundizado, dificultando análisis referidos a su conjunto. Por un lado, países como Brasil y Argentina viven hoy una realidad económica y social mucho más semejante a la de Francia que a la de Bolivia o la de Guatemala, aunque persistan problemas comunes como la exclusión social, la alta concentración de renta y los altos niveles de precariedad del trabajo entre los países de la región. Por otro lado, la realidad de los países del Mercosur contrasta fuertemente en términos sociales con la de países que han seguido el modelo neoliberal como Chile (donde la concentración de renta ha aumentado significativamente), Colombia (que vive un proceso continuo de precarización social y del trabajo) y, sobre todo, México, que en virtud de su dependencia en relación a los Estados Unidos, ha vivido un intenso proceso de desestructuración del mercado de trabajo (SALAS y SANTOS, 2011). En ese sentido, al contrario de lo ocurrido en el nacimiento de la disciplina –cuando la experiencia del desarrollo afectaba, de una forma o de otra, a la gran mayoría de los países– se está haciendo cada día más difícil pensar en una realidad y, en consecuencia, en una Sociología del Trabajo latinoamericana.

La segunda es que, a diferencia de lo que siempre ha pregonado el ideario neoliberal, estas reflexiones apuntan hacia la centralidad del papel de los estados nacionales en la elaboración e implementación de políticas que pue-

⁶ Agradezco a Roberto Véras de Oliveira por haber compartido esa idea conmigo en una discusión trabada en el XV Congresso Brasileiro de Sociologia, realizado en Curitiba, de 26 a 29 de julio de 2011.

den ser fundamentales para el destino de los países de América Latina. De hecho, fue la intervención deliberada del Estado, al buscar políticas alternativas a las propuestas por el Consenso de Washington, la que permitió la inflexión del modelo de desarrollo y del cuadro de desestructuración del mercado de trabajo vivido por los países del Mercosur a lo largo de la década de los noventa.

La tercera es que los movimientos sociales siguen siendo importantes en la definición del cuadro político y de las políticas públicas. De hecho, la nueva realidad económica y social de los países de MERCOSUR es fruto de un intenso movimiento social desarrollado en esos países a lo largo de las décadas de los ochenta y los noventa y el inicio del actual siglo, los cuales fueron más visibles en Argentina y en Brasil. Hay que destacar, en ese sentido, el conjunto de los movimientos sociales que tuvieron lugar en Argentina en la crisis abierta en los inicios del actual siglo, así como los brasileños que, a pesar de que fueron más significativos en la década de los ochenta, se mostraron capaces de crear una importante institucionalidad, que les permitió continuar actuando en la escena pública, aunque de forma debilitada, en la década de los noventa y el inicio del siglo xx.

Y la cuarta es que, a pesar de que la realidad parezca más prometedora para estos países en el momento actual, eso no significa que no presente un conjunto de desafíos que tienen que ser enfrentados, so pena de que el actual proceso signifique solamente un corto periodo en que los países latinoamericanos se mostraron capaces de aprovechar un momento internacional favorable. Tales desafíos son consustanciales, de un lado, con la enorme tarea que aún significa el hacer frente a los índices de desigualdad social, lo que se plantea de manera más severa, sobre todo para Brasil, en virtud de su histórico proceso de crecimiento económico con aumento de la desigualdad; y de otro, en una tarea aún más difícil que es la regulación del sistema financiero, sin la cual estos países continúan siendo dependientes de las políticas neoliberales adoptadas por la economía globalizada y de los flujos del capital financiero internacional. Si los países latinoamericanos están preparados para liderar tal proceso de regulación del sistema financiero, es una cuestión a la que sólo el tiempo nos permitirá responder.

De todos modos, estas conclusiones apuntan hacia la incorrección de la visión ortodoxa que ve al neoliberalismo como una tendencia avasalladora, que afecta por igual a todos los países, independientemente de sus historias, sus trayectorias y sus capacidades de movilización social, resistencia y proposición de proyectos alternativos. Tanto como la visión neoliberal, tales concepciones son deudoras de un determinismo que hace mucho que perdió la centralidad en la Sociología del Trabajo latinoamericana.

ANEXOS

Tabla A. Población Ocupada Urbana con protección en Salud y/o Pensiones (en porcentajes)

<i>Países, Año y Sexo</i>		<i>Total</i>	<i>Asalariado</i>	<i>No asalariado</i>	<i>Servicio Doméstico</i>
<i>Argentina</i>					
<i>2005</i>					
Salud y/o pensiones	TOTAL	63,6	72,9	51,4	31,7
	Hombre	62,3	70,1	45,4	27,8
	Mujer	65,4	77,1	63,4	31,8
<i>2006</i>					
Salud y/o pensiones	TOTAL	67,1	76,5	54,4	37,5
	Hombre	66,0	73,7	48,5	36,6
	Mujer	68,7	80,9	66,1	37,5
<i>Brasil</i>					
<i>2001</i>					
Salud y/o pensiones	TOTAL	58,3	74,2	38,3	35,6
	Hombre	58,3	70,5	38,1	51,9
	Mujer	58,2	80,6	38,8	34,7
<i>2008</i>					
Salud y/o pensiones	TOTAL	63,8	79,0	39,5	38,3
	Hombre	64,3	76,6	38,9	51,7
	Mujer	63,0	82,8	40,6	37,6
<i>Paraguay</i>					
<i>2000-01</i>					
Salud y/o Pensiones	TOTAL	31,6	48,0	20,4	6,3
	Hombre	30,1	40,4	16,5	14,6
	Mujer	33,5	62,9	25,4	5,5
<i>2008</i>					
Salud y/o Pensiones	TOTAL	35,0	47,4	24,9	9,9
	Hombre	33,2	41,4	18,0	14,7
	Mujer	37,6	60,7	34,1	9,5

<i>Países, Año y Sexo</i>		<i>Total</i>	<i>Asalariado</i>	<i>No asalariado</i>	<i>Servicio Doméstico</i>
<i>Uruguay</i>					
<i>2001</i>					
Salud y/o pensiones	TOTAL	96,9	98,5	93,6	96,6
	Hombre	96,3	98,2	92,6	97,8
	Mujer	97,7	99,0	95,4	96,5
<i>2008</i>					
Salud y/o pensiones	TOTAL	96,5	98,2	92,5	96,4
	Hombre	95,6	97,7	90,8	95,5
	Mujer	97,6	99,0	95,2	96,4

Fuente: Estimaciones de la OIT con base en información de encuestas de hogares de los países. Los datos tienen cobertura urbana.

a/ 28 aglomerados urbanos. Datos del 2005 y 2006 corresponden al segundo semestre.

c/ Encuesta Nacional por Muestra de Domicilios (PNAD).

i/ Datos de 2000-20001 corresponden al periodo de septiembre 2000 a agosto del 2001: los datos del 2007 y 2008 a octubre-diciembre. Encuesta Permanente de Empleo (EPE).

Tabla B. Magnitud de la pobreza e indigencia, 1990-2008
(en porcentajes)

<i>País</i>	<i>Año</i>	<i>Población por debajo de la línea de la pobreza</i>	<i>Población por debajo de la línea de la indigencia</i>
Argentina Total zonas urbanas	1994	16,1	3,4
	1999	23,7	6,7
	2002	45,4	20,9
	2004	29,4	11,1
	2005	26,0	9,1
	2006	21,0	7,2
Paraguay Total país	1999	60,6	33,9
	2001	61,0	33,2
	2004	65,9	36,9
	2005	60,5	32,1
	2007	60,5	31,6
	2008	58,2	30,8

<i>País</i>	<i>Año</i>	<i>Población por debajo de la línea de la pobreza</i>	<i>Población por debajo de la línea de la indigencia</i>
Brasil Total país	1990	48,0	23,4
	1993	45,3	20,2
	1996	35,8	13,9
	1999	37,5	12,9
	2001	37,5	13,2
	2003	38,7	13,9
	2004	37,7	12,1
	2005	36,3	10,6
	2006	33,3	9,0
	2007	30,0	8,5
	2008	25,8	7,3
Uruguay Total zonas urbanas	1990	17,9	3,4
	1994	9,7	1,9
	1997	9,5	1,7
	1999	9,4	1,8
	2002	15,4	2,5
	2004	20,9	4,7
	2005	18,8	4,1
	2007	18,1	3,1
	2008	14,0	3,5

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de la información oficial de los países.

Tabla C. Población por debajo de la línea de la pobreza y de la indigencia (en porcentajes)

<i>País</i>	<i>Año</i>	<i>Población por debajo de la línea de la pobreza</i>	<i>Población por debajo de la línea de la indigencia</i>
Argentina Total zonas urbanas	1994	16,1	3,4
	1999	23,7	6,7
	2002	45,4	20,9
	2004	29,4	11,1
	2005	26	9,1
	2006	21	7,2
Brasil Total país	1990	48	23,4
	1993	45,3	20,2
	1996	35,8	13,9
	1999	37,5	12,9
	2001	37,5	13,2
	2003	38,7	13,9
	2004	37,7	12,1
	2005	36,3	10,6
	2006	33,3	9
	2007	30	8,5
	2008	25,8	7,3
Uruguay Total zonas urbanas	1990	17,9	3,4
	1994	9,7	1,9
	1997	9,5	1,7
	1999	9,4	1,8
	2002	15,4	2,5
	2004	20,9	4,7
	2005	18,8	4,1
	2007	18,1	3,1
2008	14	3,5	

País	Año	Población por debajo de la línea de la pobreza	Población por debajo de la línea de la indigencia
Paraguay Total país	1999	60,6	33,9
	2001	61	33,2
	2004	65,9	36,9
	2005	60,5	32,1
	2007	60,5	31,6
	2008	58,2	30,8

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de la información oficial de los países.

Bibliografía

- ABRAMO, L. (1996), «Sociología do Trabalho na América Latina: Novos Paradigmas Produtivos, Relações de Trabalho e Relações de Gênero», en C. Alá Santiago y E. Planell Larrinaga (eds.), *Reestructuración productiva, cambio tecnológico, género y sindicalismo en América Latina*, ALAST, Universidad de Puerto Rico, pp. 20-50.
- (1999), «Desafios atuais da Sociología do trabalho na América Latina: Algumas hipóteses para a discussão», en E. de La Garza Toledo (comp.), *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*, Buenos Aires, CLACSO.
- ABRAMO, L. y ABREU, A. (orgs.) (1998), *Gênero e Trabalho na Sociología Latino-Americana*, São Paulo/Río de Janeiro, ALAST/SERT (Secretaria de Empleo e Relações de Trabalho do Estado de São Paulo).
- ABRAMO, L. y MONTERO, C. (1995), «La Sociología del Trabajo en América Latina: Paradigmas teóricos y Paradigmas productivos», *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* 1, México, Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo, Casa Abierta al Tiempo.
- ARRUDA, C. L. (2011), «Lógicas diferenciadas nas relações de trabalho docente na universidade pública: carreiras artísticas e científicas na universidade», texto presentado en *II Seminário Internacional Organização e condições do trabalho moderno: Emprego, desemprego e precarização do trabalho*, Projeto Capes-Cofecub 688/2010, Campinas, Unicamp, agosto de 2011.
- BLANCO, A. (2007), «Ciências sociais no Cone Sul e a gênese de uma elite intelectual, (1940/1965)», *Tempo Social* 19 (1), São Paulo.
- BRANDÃO LOPES, J. (1967), *Crise do Brasil Arcaico*, São Paulo, Difusão Européia do Livro.
- BRAVERMAN, H. (1974), *Labor and Monopoly Capital: The degradation of work in the twentieth century*, Nueva York, Monthly Review Press.
- CARDOSO, A. (2000), *Trabalhar, verbo transitivo*, Rio de Janeiro, Editora FGV.

- CARDOSO, A.; COMIN, Á. y GUIMARÃES, N. (2001), «Os deserdados da indústria: reestruturação produtiva e trajetórias intersetoriais de trabalhadores demitidos da indústria brasileira», *Revista Latinoamericana de Estudos do Trabalho*, año 7, no. 13, pp. 17-51.
- CASTEL, R. (1995), *Les metamorphoses de la question sociale*, París, Librairie Arthème Fayard.
- CASTILLO, J. J. (1995), «A donde va la Sociología del Trabajo?», *Revista Latinoamericana de Sociología del Trabajo*, año 1, n.º 1, México, Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo, DF., pp. 13-42.
- CASTILLO, J. J. y SANTOS M. (1993), «La cualificación del trabajo y los distritos industriales», *Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 21/22, septiembre-diciembre de 1993, Madrid, Clasificación Profesional y Movilidad, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 51-61.
- CASTRO, N. y LEITE, M. (1994), «A Sociología do Trabalho Industria no Brasil: desafios e interpretações», *Boletim Informativo Bibliográfico-BIB 37*, 2.º Semestre, Río de Janeiro, Relume-Dumará/ANPOCS.
- CASTRO, N. y DEDECCA, C. (orgs.) (1998), *A ocupação na América Latina: Tempos mais duros*, São Paulo/Río de Janeiro, ALAST/SERT (Secretaria de Empleo e Relações de Trabalho do Estado de São Paulo).
- DE LA GARZA, E. (1997), «La flexibilidad del trabajo en América Latina», *Revista Latinoamericana de Estudos do Trabalho*, año 3, no. 5, pp. 129-157.
- (org.) (2000), *Tratado Latino-americano de Sociología del Trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica.
- DI TELLA, T. (1965), «Populism and Reform in Latin American», en C. Veliz (org.), *Obstacles to Change in Latin American*, Oxford, Oxford University Press.
- DRUCK, G. y FRANCO, T. (2007), «Terceirização e precarização: o binômio anti-socila em indústria», en G. Druck y T. Franco (orgs.), *A perda da razão social do trabalho*, São Paulo, Boitempo Editorial.
- GALÍN, P. y NOVICK, M. (comps.) (1990), *La precarización del empleo en la Argentina*, Buenos Aires, Centro Editor de América Latina, OIT/CIAT/CLACSO.
- GEREFFI, G. y KORZENIEWICZ, M. (eds.) (1993), *Commodity chains and global capitalism*, Westport Connecticut, Praeger Paperback.
- GERMANI, G. (1973), «El Surgimiento del Peronismo. El Rol de los Migrantes Internos», *Desarrollo Económico* 13 (51).
- (1978), *Authoritarianism, Fascism, and National Populism*, New Brunswick, NJ, Transaction Books.
- GITAHY, L. (1994), «Reestruturação produtiva, trabalho e educação na América Latina», en Leda Gitahy (org.), *Reestructuración productiva, trabajo y educación en América Latina*, Buenos Aires, Red Latinoamericana de Educación y Trabajo.
- GUIMARÃES, N. (2009), «A Sociología dos mercados de trabalho», *Novos Estudos Cebrap*, no. 85, noviembre de 2009, São Paulo, Cebrap, pp. 151-170.
- HERRERA, F. (1994), «La industria automotriz en México: Del fordismo al posfordismo?», *Estudios Sociológicos XII*, 35, México, Colegio de México, pp. 319-331.
- HIRST, P. y THOMPSON, G. (1996), *Globalização em questão*, Petrópolis, Editora Vozes.

- HOLA, E. y TODARO, R. (1992), *Los mecanismos del poder: hombres y mujeres en la empresa moderna*, Buenos Aires, Grupo Editor Latinoamericano.
- IRANZO, C. y LEITE, M. (2006), «La subcontratación laboral en América Latina», en E. de La Garza Toledo, *Teorías sociales y estudios del trabajo: Nuevos enfoques*, México, Anthropos, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- JELÍN, E. (1974), «Espontaneidad y organización en el movimiento obrero» *Revista Latinoamericana de Sociología* 2 (nueva época), Buenos Aires.
- KREIN, J. *et al.* (2011), «Trabalho no governo Lula: avanços e contradições», *Anais da ABET*, GT 4: a regulação e as instituições públicas do trabalho.
- LEITE, M. (2003), *Trabalho e Sociedade em Transformação. Mudanças produtivas e atores sociais*, São Paulo, Editora Fundação Perseu Abramo.
- (2011), «El trabajo en el Brasil de los años 2000: dos caras de un mismo proceso», *Sociología del Trabajo* 70, Madrid, Siglo XXI de España Editores, enero de 2011, pp. 25-44. «O trabalho no Brasil dos anos 2000: Duas faces de um mesmo processo», in Roberto Vêras de Oliverira, Darcilene Gomes e Ivan Targino (orgs) *Marchas e contramarchas da informalidade do trabalho. Das origens às novas abordagens*, João Pessoa, Editora Universitária da UFPB, 2011.
- LEITE, M. y NEVES, M. (orgs.) (1998), *Trabalho, qualificação e formação profissional*, São Paulo/Río de Janeiro, ALAST/SERT (Secretaria de Empleo e Relações de Trabalho do Estado de São Paulo).
- LÚCIO, C. (2010), «Onze questões e uma agenda sindical. Notas para refletir sobre os desafios para a ação sindical», São Paulo, DIEESE (mimeo).
- PALOMINO, H. (2011), «La renovada presencia de los sindicatos en la Argentina contemporánea», mimeo.
- QUIÑONES MONTORO, M. (2011), «Gobiernos Progresistas, Sindicatos y Trabajo en Uruguay», *Revista Trabajo*, año 5, no. 8. Centro de Analysis del Trabajo, A.C. México, D.F., pp. 39-64.
- PAOLI, M. C.; SADER, E. y TELLES, V. (1984), «Pensando a classe operária: os trabalhadores sujeitos ao imaginário acadêmico», *Revista Brasileira de História* 6.
- PIORE, M. y SABEL, C. (1984), *The Second Industrial Divide*, Nueva York, Basic Books.
- RIBEIRO, S. (2011), *Sofrimento psíquico e privacidade do Agente Comunitário de Saúde*, Tese de doutorado, Faculdade de Educação, Unicamp, Campinas.
- RIZEK, C. y LEITE, M. (1998), «Dimensões e representações do trabalho fabril feminino», en Laís Abramo y Alice Abreu (orgs.), *Gênero e Trabalho na Sociologia Latino-Americana*, São Paulo/Río de Janeiro, ALAST.
- RODRIGUES, L. (1970), *Industrialização e atitudes operárias*, São Paulo, Brasiliense.
- SADER, E. y PAOLI, M. C. (1986), «Sobre “classes populares” no pensamento sociológico brasileiro», en Ruth Cardoso (org.), *A aventura Antropológica*, Rio de Janeiro, Paz e Terra.
- SALAS, C. y SANTOS, A. (2011), «Diverging paths in development: Brazil and Mexico», *International Journal of Labour Research*, Vol. 3, Issue 1, pp. 115-132.

- SÉNEN GONZÁLEZ, C. (2011), «La revitalización sindical en la Argentina durante los Kirchner», *Revista Trabajo* 8 (2011), A.C. México, D.F., pp. 65-82.
- SILVERMAN, J. (2011), «A transformação das relações de trabalho e a atuação sindical no Cone Sul sob os governos progressistas: um estudo dos casos do Brasil, Paraguai e Uruguai». Texto apresentado no *II Seminário Internacional: Organização e condições do trabalho moderno: Emprego, desemprego e precarização do trabalho*, Faculdade de Educação, Unicamp, 9-11 de agosto de 2011.
- URIARTE, Ó. (2007), «La política laboral de los gobiernos progresistas», *Revista Nueva Sociedad* 211, septiembre-octubre de 2007
- VENCO, S. (2009), «Centrais de teleatividades: o surgimento dos colarinhos furta-cores?», en Ricardo Antunes y Ruy Braga (orgs.), *Infoproletários: degradação real no trabalho virtual*. São Paulo, Boitempo Editorial.
- WEFFORT, F. (1968), *Classes populares e desenvolvimento social (Contribuição ao estudo do populismo)* Instituto Latinoamericano de Planificación Económica (ILPES), Santiago do Chile.
- (1972), *Sindicatos e Política*, São Paulo, USP.
- (1972), *Participação e conflito industrial: As greves de Osasco e Contagem*, Cadernos Cebrap n.º 6, Cebrap, São Paulo.
- (1989), *O populismo na política brasileira*, Río de Janeiro, Paz e Terra, 4.ª ed.
- ZAPATA, F. (1986), «Hacia una Sociología del Trabajo Latinoamericano», *Revista Nueva Antropología*, vol. 8, no. 29, Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

ARTÍCULOS

JESÚS OLIVA, ANDONI ISO Y RICARDO FELIU*

TRABAJO FLUIDO Y CIUDAD DESIGUAL

Los patios traseros de las economías creativas y del conocimiento

Introducción

Entre los discursos dominantes sobre las políticas económicas en las últimas décadas dos se han mostrado especialmente atractivos para los planificadores y gestores. El que anunciaba el advenimiento de una nueva Era basada en el conocimiento y la innovación, inspirado en el análisis de Bell (1973) sobre la transición a una sociedad postindustrial, y el que descubría en las denominadas como *nuevas economías* y clases *creativas* (FLORIDA, 2003; 2004; 2010) las claves y los actores de la prosperidad. Estos argumentarios han hechizado las estrategias para el desarrollo, la revitalización urbanas o los nuevos paradigmas sobre el trabajo.

Analizamos aquí estas guías de acción en una sociedad industrializada como la navarra, que ha buscado durante estos años su propia transición hacia esos modelos, centrándonos en su capital (sede del Primer Foro Mundial sobre el Talento en 2009). Esta comunidad se sitúa a la cabeza de las regiones españolas en gasto en I+D+i (la primera en 2009 y la segunda en 2010) y registra también el mayor porcentaje de titulados universitarios. Su sistema de universidades, centros tecnológicos y de investigación, públicos y privados, integra más de veinte mil estudiantes y varios miles de trabajadores (profesores, investigadores y técnicos), con un especial impacto en Pamplona, donde aparece concentrado.

Nuestra investigación estudia primero los presupuestos de estas narrativas sobre el trabajo, la ciudad y su morfología social. A continuación, contextualiza su aplicación en Navarra a partir de la información recabada en distintos trabajos de campo¹. Por un lado, exploramos el trabajo *flexible* (CASTILLO, 2006;

Recibido 15-I-2012

Versión final 30-II-2012

* Jesús Oliva, Andoni Iso y Ricardo Feliu, Departamento de Sociología, Universidad Pública de Navarra, Campus de Arrosadía, 31006 Pamplona (Spain). Correo electrónico: jos@unavarra.es. Los autores agradecemos los comentarios y sugerencias de los evaluadores de la Revista ST, que hemos incorporado al texto y nos han servido para mejorarlo y centrar sus ideas.

¹ Diferentes proyectos de investigación sobre los procesos de trabajo desarrollados en la Cuenca de Pamplona constituyen nuestros antecedentes. El último de ellos forma parte del

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 75, primavera de 2012, pp. 53-72.

2007) del conocimiento en diversos centros de investigación. Por otro lado, consideramos los empleos de ciertos grupos en los servicios metropolitanos. Nuestra hipótesis es que estos trabajos, los perfiles en ellos involucrados y sus propias condiciones sociales constituyen los *patios traseros* invisibilizados por esos discursos y que sostienen realmente esas economías.

1. Economías del conocimiento, lugares inteligentes y clases creativas

1.1. El imaginario del trabajo en las nuevas economías

Desde los años ochenta asistimos a una desregulación de las relaciones laborales paralela al auge de los discursos sobre las *nuevas economías del conocimiento* y la *creatividad*. En estas visiones, los motores del progreso social se han desplazado a unos bienes intangibles (talento, creatividad, conocimiento) y un tono de celebración general impregna una ideología que ha funcionado como un discurso unificador respecto a las recetas políticas, la definición de prioridades o criterios de inversión, así como sobre los sentidos del trabajo. Este imaginario de la nueva *era creativa* (FLORIDA, 2002; 2003) ha dominado buena parte del planeamiento territorial, los foros de innovación económica o las estrategias del *city-marketing*.

proyecto *Nuevos modelos de vida y trabajo en la sociedad de la información: el caso de las grandes periferias metropolitanas* dirigido por el profesor Juan José Castillo (Plan Nacional de Investigación, 2008-2012, Ref.: CSO2008-0402) que, integraba nuestro estudio de caso *Trabajo y vida de jóvenes, mujeres e inmigrantes de la periferia metropolitana de Pamplona-Iruñea*, donde se estudia la inserción laboral de 11 perfiles sociológicos representativos del trabajo flexible (referidos en el Cuadro I del Anexo con el código C). Antes están, por ejemplo, el realizado por Castillo y López (2003) sobre la industria de la automoción (pieza esencial de la estructura productiva navarra). También los realizados con Forem-Navarra sobre el papel de las redes sociales en la búsqueda de empleo, como documentación previa al establecimiento del Servicio Navarro de Empleo (Oliva *et al.*, 1998; 2000) o las cualificaciones profesionales emergentes en distintos sectores (Forem-Navarra, 2000; 2001; 2004). La industrialización y evolución sociológica del área metropolitana han sido objeto de distintas investigaciones (Oliva e Iso, 2006; Camarero y Oliva, 2008; Oliva, 2009). Pero el análisis que sigue se documenta en tres trabajos de campo realizados entre 2003 y 2011. Por un lado, el *Estudio para la identificación de indicadores sociales de riesgo en el área metropolitana de Pamplona-Iruñea* (2003-2005), financiado por el Gobierno de Navarra (Plan de Ayudas a la Investigación I+D) que estudiaba las estrategias laborales, residenciales y de movilidad mediante una encuesta, entrevistas a expertos y el estudio de 15 casos familiares. Algunos de estos perfiles (reseñados en el Cuadro I del Anexo con el código A) ilustran las condiciones de trabajo en los sectores de servicios metropolitanos descualificados (repartidores, servicio doméstico, limpiezas, transporte, etc.). Por otro lado, el trabajo de campo del estudio de caso realizado para el proyecto *Escenarios de vida y trabajo en la sociedad de la información: jóvenes, mujeres, inmigrantes* dirigido por Juan José Castillo (Plan Nacional de Investigación, 2004-2007) y que, con el título de *El trabajo débil de la sociedad del conocimiento. Una aproximación a partir del caso de Navarra*, analizaba el empleo en tres centros de investigación punteros de I+D+i de jóvenes investigadores, becarios y técnicos en momentos críticos de sus carreras (reseñados en el Cuadro I del Anexo con el código B).

El *conocimiento* y la *creatividad* suelen presentarse como algo ajeno al análisis de clases propio de la era industrial, como capacidades individuales. Y su argumentario tampoco oculta la reivindicación de una economía sin actores ni instituciones, sin relaciones de poder ni divisiones del trabajo (PECK, 2005). El trabajador del conocimiento se concibe como alguien que gestiona su propio capital intelectual de forma autónoma, responsable y eficaz para adaptarse a las oportunidades del mercado. Como critica Peck, «el *homo creativus* es, aparentemente, un sujeto atomizado, con una preferencia por lo superficial y las relaciones sin compromiso, que se despliega fundamentalmente en las esferas del consumo y en la calle» (2005, p. 746). Pero si las llamadas *economías del conocimiento* parecen ofrecer una ambigüedad entre fuerzas y medios de producción que no encontrábamos antes (pues las habilidades para generar conocimiento no pueden ser enajenadas como la fuerza de trabajo) (BLONDEAU, 2004; WHITEFORD, 2004), sus relaciones laborales reproducen, como veremos, una corrosión característica de la cultura del trabajo del nuevo capitalismo (SENNETT, 1998).

Aunque nunca hubo tantos trabajadores ocupados en ciencia y tecnología, los modelos de la carrera científica experimentan una crisis generalizada (temporalidad, precarización, etc.). Las recientes polémicas desatadas en España en relación con el estatuto de los becarios son una buena muestra. Pero ha sido la crisis económica y los recortes presupuestarios en ciencia e investigación los que mejor evidencian la debilidad del sistema español de I+D+i. A pesar de considerarse un objetivo estratégico para anticiparse a las incertidumbres de un modelo basado en la construcción y el turismo (OCDE-FECYT, 2007), la confusión y desapego sobre la ciencia constituyen un hecho.

1.2. Los nuevos «El Dorado» del capitalismo del conocimiento

En su condición de descubrimiento, la innovación constituiría un conocimiento que no sabemos como reproducir de antemano². Por eso nuestros entrevistados hablan de «captación de conocimiento» (B2) al referir los objetivos de sus organizaciones. Toda investigación mantiene una incertidumbre sobre los hallazgos potenciales: «los experimentos salen bien o mal» (B2); «podrían controlar por los resultados pero como la ciencia no es exacta» (B6). Sin embargo las relaciones capitalistas que organizan estos procesos requieren transformar el conocimiento lo antes posible en mercancías (fármacos, semillas, aplicaciones) con derechos de propiedad y para las grandes corporaciones, la protección de sus patentes adquiere «una dimensión estratégica equiparable a los clásicos».

² El sentido etimológico latino de «innovar» refiere al cambio o alteración del orden (o estabilidad) de las cosas para hacer algo nuevo. Por eso en el capitalismo moderno también puede adoptar formas como la «destrucción creativa» (Schumpeter, 1935), la creación de «falsas» necesidades (Marcuse, 1954) o la propia «acumulación por desposesión» (Harvey, 2010). Nuestra exploración aquí atiende a la dimensión ideológica que adquiere este concepto en el imaginario de las relaciones laborales del *capitalismo del conocimiento*.

sicos presupuestos liberales de la seguridad y la propiedad privada» (p. 3) (RODRÍGUEZ y SÁNCHEZ, 2004).

Por otro lado, las expectativas de negocio abiertas por las revoluciones en la investigación biomédica, agroindustrial, de las telecomunicaciones, etc., configuran un marco extremadamente competitivo y que involucra universidades, administraciones, centros tecnológicos, fundaciones y empresas. La comercialización de sus hallazgos en un mercado emergente de productos y servicios (alimentos *funcionales*, plantas de diseño, etc.) supone una importante financiación previa. Una aplicación médica, por ejemplo, puede requerir centenares de millones de euros y emplear entre 8 y 14 años (desde que se identifica un principio activo hasta su comercialización). Captar fondos para completar las distintas fases es muy costoso y las patentes suelen licenciarse antes para refinanciar el proceso. Por este motivo la I+D más novedosa y acabada suele hacerse en los Estados Unidos, mientras que los equipos locales se especializan más en procesos colaterales.

1.3. Clases creativas, economías del talento y lugares inteligentes

Pero los discursos que analizamos, se convirtieron también en una guía de acción para las políticas urbanas. El futuro, reiteraba Florida (2002; 2003; 2004), establecería una división entre las regiones innovadoras (*lugares inteligentes, ciudades creativas*) que atraen el talento porque lo tienen todo y aquellas que sólo pueden exportarlo. Las inversiones para hacer aflorar los nuevos entornos productivos (parques tecnológicos, *ciudades de la innovación*, etc.), los equipamientos y remodelaciones orientados a favorecer el acomodo de las *clases creativas* (grandes infraestructuras, áreas comerciales, etc.) han llevado a numerosas actuaciones desorbitadas por el crédito barato.

Pero la pregunta sin respuesta en estas narrativas es el papel de aquellos que no son considerados talentosos ni creativos, ni tampoco poseedores de conocimiento, y que sin embargo forman parte de esas mismas economías y lugares. Pues si bien la creatividad se derrocha en las estrategias de supervivencia elaboradas por las clases trabajadoras a lo largo de la historia del capitalismo (WILSON y KEIL, 2008), Florida sólo considera protagonistas del cambio al *núcleo supercreativo* (científicos, médicos, etc.), los *bohemios* (escritores, artistas, etc.) y los *profesionales creativos* (mediadores, gestores, etc.) (FLORIDA, 2003; 2004). El resto se define por sus carencias y su trabajo redundante. «Los individuos creativos, en otras palabras, son los conductores, el lumpen de los dos tercios restantes son meros pasajeros; la clase creativa genera crecimiento, el resto vive de las sobras» (PECK, 2005, p. 757). Nos convertimos así progresivamente en una sociedad postindustrial «cuya prosperidad depende, por un lado, del crecimiento de una clase con conocimientos y, por el otro, de que la ciencia aporte innovación y cambios sociales» (FLORIDA, 2003, pp. 109-110). Pero como resultado de toda esta transformación, se ha multiplicado también un vasto sector de servicios metropolitanos (tanto *creativos* como redundantes).

2. El patio interior de la I+D+i

2.1. Buscando la transición navarra a las economías del conocimiento

La modernización económica gestionada al final de la autarquía franquista fue un proyecto animado por los *tecnócratas* del régimen formados en la Universidad de Navarra (Ullastres, López Rodó, Navarro Rubio). La preestabilización económica, liberalización del comercio exterior y una industrialización planificada favorecida por la ayuda norteamericana y del Fondo Monetario Internacional alentaron una *modernización fordista* que adquirió su propia versión en Navarra (OLIVA e ISO, 2006). Durante la década de los cuarenta y los cincuenta ya existían empresas locales pioneras (Inquina-sa, Azcoyen, grupo Huarte, etc.) y una década después, más de un millar empleaban a la mitad de los ocupados de Pamplona en la industria (Super Ser, Penibérica, etc.). Más tarde, el *Programa de Promoción Industrial de Navarra* (1964-1970) amparó la instalación de firmas internacionales (Authi, Norton, etc.) y el *Plan Regional de Navarra* (1971) las infraestructuras necesarias para una urbe que duplicaba su población original (autopista, aeropuerto, hospitales, etcétera).

La llegada de nuevas multinacionales en la década siguiente que adquieren empresas locales (Volkswagen compra SEAT; Boch-Siemens adquiere Super-Ser; Reynolds compra la Industria Navarra del Aluminio, etc.) y el desarrollo autonómico, ampliaron las plantillas forales transformando la capital en un área metropolitana de servicios (centros comerciales, universidades, administración, hospitales, etc.). Pero la estructura productiva de la Cuenca aparece ligada desde entonces a la planta de Volkswagen (CASTILLO y GONZÁLEZ, 2003) y la automoción. Un sector estratégico cuyas exportaciones suponen el 64% del total regional (ROMAN, 2010).

Desde los noventa, expresiones como *sociedad de la innovación* o *economía del conocimiento*, se incorporan al discurso de los agentes sociales y políticos, incluso refiriendo modelos divergentes. Por ejemplo, el primer *Plan Tecnológico de Navarra* de 1998 y la Agencia de Innovación de Navarra creada para dinamizarlo tenían como ambicioso objetivo generar la *cultura de la innovación* (GOBIERNO DE NAVARRA, 2001), aunque fue más una apuesta por la transformación tecnológica de las pequeñas y medianas empresas de la automoción ante la preocupación por una crisis del sector (que en el 2000 empleaba al 43% de los ocupados regionales en la industria) y la búsqueda de compromisos en las multinacionales para crear departamentos de I+D+i. Más tarde, la *Estrategia Territorial de Navarra* (2002), elaborada para ordenar los recursos, infraestructuras y grandes equipamientos, inspiraba su ideario en la *sociedad del conocimiento* (resumida en las tecnologías de la información y la educación). Y el *Segundo Plan Tecnológico de Navarra* (2004-2007), fundaba su objetivo en consolidar una red entre empresas, centros tecnológicos y universidades sobre el I+D+i pues, de manera implícita, se asumía la amenaza de deslocalización industrial de las multinacionales.

El *Tercer Plan Tecnológico* (2008-2011) profundizaba en estas estrategias pero, casi al mismo tiempo (en 2007), surgía la propuesta del *Plan Moderna* (una guía acordada entre el Gobierno de Navarra, las elites empresariales, universidades y una parte de los sindicatos para buscar un modelo basado en la innovación). Elaborado durante tres años y aprobado por el Parlamento de Navarra en 2010, sus actuaciones se centran en la *economía de la salud* (tecnología médica, biomedicina, etc.); la *economía del talento* (servicios especializados, ingeniería mecánica, informática y electrónica) y la *economía verde* (energías renovables, industria agroalimentaria, etcétera).

2.2. Explorando el patio interior: escenarios y perfiles analizados

El sector privado representa en la actualidad el 65% del gasto en I+D+i en Navarra, seguido de las universidades (22%) y la administración (12%) (INE, 2011). El personal empleado en 2010 en I+D+i (en equivalencia a jornada completa) sumaba más de cinco mil personas (la mitad en el sector privado, algo menos en las universidades y apenas unos centenares en la administración). El 12% eran investigadores y el 38% mujeres siendo el peso de los técnicos y auxiliares especialmente patente en las empresas (la mitad del personal), mientras las universidades registraban al 82% de los investigadores. Por otro lado, la red tecnológica de Navarra (Retecna) suma una docena de centros tecnológicos que integran 945 investigadores (DIARIO DE NAVARRA, 5 de enero de 2012).

Uno de nuestros trabajos de campo analizó el trabajo del conocimiento en tres de estos centros donde convergen las empresas, universidades y administraciones públicas. Los entrevistados se hallaban en momentos críticos de sus carreras científicas en distintas especialidades (ingenierías, biología, bioquímica, etc.) y su sueldo oscilaba entre 1200 euros (técnicos y becarios predoctorales) y 1900 euros mensuales (ingenieros).

El Centro Multidisciplinar de Innovación y Tecnología fue uno de ellos. Con un Patronato integrado por el Gobierno de Navarra y un consorcio de empresas y bancos, desarrollaba investigaciones, proyectos y servicios tecnológicos contratados por empresas, empleando medio centenar de personas (ingenieros, físicos, químicos, técnicos, etc.), con una edad media en torno a los treinta años. Sus planes tecnológicos desarrollaban líneas de trabajo sobre polímeros, fluidos, electrónica, etc., así como una oferta de servicios muy especializada (desarrollo de producto, biocombustibles, etc.). Pero sus investigadores también concurrían a las convocatorias del Plan Nacional de I+D+i con proyectos de investigación básica.

El segundo fue el Centro de Investigación Médica Avanzada, ligado a la Universidad de Navarra, que mantenía 350 investigadores en oncología, neurociencias, cardiología, terapia génica y hematología así como cuarenta laboratorios, salas de cultivo, animalario, etc. Inaugurado en 2004 por la Fundación para la Investigación Médica Aplicada (constituida por el Gobierno de Navarra y una quincena de entidades privadas comprometidas para aportar 152 millones de euros durante diez años) espera financiarse a me-

dio plazo con la comercialización de las patentes descubiertas a través de *Digna Biotech* (firma creada para explotarlas con siete patentes y una treintena de acreditaciones de la Agencia Europea del Medicamento y la Federal Drugs Administration norteamericana). Su estrategia buscaba venderlas en las fases iniciales para diversificar el riesgo (DIARIO DE NAVARRA, 24 de septiembre de 2006) y, como apuntaba su gerente, «incorporar la visión empresarial al proceso de generación de conocimientos», pues los expertos en mercados farmacéuticos y de la sanidad «nos van diciendo si los resultados se acercan a la aplicabilidad que estamos esperando y pueden ir al mercado de forma inmediata o no» (DIARIO DE NAVARRA, 24 de julio de 2006).

Finalmente, el Instituto de Agrobiotecnología de la Universidad Pública de Navarra, ligado al Centro Superior de Investigaciones Científicas y el Gobierno de Navarra. Incluido en el *Primer Plan Tecnológico* (2000-2004) y dotado con nuevas infraestructuras, Comité Rector, Junta de Gobierno y Claustro Científico, mantenía nueve laboratorios, animalario, invernaderos, instalación de isótopos, secuenciador de ADN, etc., además de una oferta de servicios especializados a empresas (banco de germoplasma, trazabilidad genética, etc.). Sus especialidades, relacionadas con la biología molecular, el metabolismo y genética de plantas, bacterias y animales, etc., se desarrollaban en cinco áreas (sanidad animal, biofilms microbiana, metabolismo de carbohidratos, producción animal y agrobiotecnología vegetal) organizadas con la estructura de un responsable (catedrático, profesor, científico titular) junto con otros investigadores principales (profesores, posdoctorales contratados) y becarios en formación o ligados a proyectos.

2.3. Flexibilidad y trabajo por proyectos

Muchos de los equipos de los centros analizados comenzaron con estructuras muy personalizadas en torno a uno o varios profesores para extenderse luego sobre una jerarquía de responsabilidades continuamente reconfigurada según los proyectos activos, los hitos formativos, etc.: «Puedes tener un tipo de becarios, gente contratada, según el dinero que tengas [...] hay un popurrí de todo en todos los laboratorios» (B7); «Dentro del grupo hay varias personas que piden proyectos [...], luego estamos tres posdoc [...] dos de ellos piden proyectos también, aparte de [nombre] que es ahora directamente mi jefe, yo estoy adscrito a uno de sus proyectos» (B3). La configuración de los equipos, la contratación y las becas, la financiación y los recursos, los tiempos, etc., aparecen condicionados por esta forma de trabajo: «Nos organizamos por proyectos» (B5); «Lo principal es el proyecto en dónde está adscrita tu beca» (B3). Esta remodelación permanente de objetivos, plantillas, líneas de investigación, etc., genera una variabilidad institucionalizada que Sennett (1998, 2006) percibe como paradigma del trabajo en el nuevo capitalismo (estructuras fluidas, niveles jerárquicos reducidos, plantillas que se amplían o contraen en función de una dedicación cambiante, etc.). Una mutabilidad que, añadida a la precarización de ciertos grupos erosiona constantemente los sistemas de compromiso y confianza informales.

Por otro lado, la necesidad de captación competitiva de los recursos deriva en estrategias de acumulación. Por ejemplo, desarrollando proyectos interrelacionados: «Resultados que salgan de uno pueden ayudar a otro, ponemos todo en común» (B7). A menudo, sólo mediante estas estrategias pueden mantenerse los equipos en sus niveles básicos: «Estoy compartido con dos departamentos, estoy un tercio de la jornada “en teoría” en un departamento y dos tercios de jornada en el otro» (B6). También los centros, dependientes también de esa financiación externa, sufren sus propios procesos de readaptación: «[Los equipos y especialidades] no se acaban de consolidar... y el área de [especialidad] hace dos años la cortaron... el jefe se quedó en la Universidad... pero los becarios han tenido que dispersarse como han podido, [...] buscarse la vida» (B3). Estas circunstancias requieren unas plantillas inestables, equipos agrupados en función de plazos temporales y procesos formativos, etc.: «Después que se termina la beca, fuera, no hay nada que hacer [...] no tenían estrategias para sacar dinero de ningún lado para pagarles» (B3); «no pueden mantener a la gente buena aunque quieran [...] cuando has formado a una persona muy bien se tiene que ir» (B7).

El *trabajo por proyectos* mantiene una tensión permanente sobre las tareas (plazos de entrega, informes, planificación de protocolos, gestión, etc.) añadida a la necesidad de objetivar los resultados (publicaciones, acreditaciones, etc.): «Esta semana estoy un poco de los nervios porque no llego, no llego» (B2); «Hay que coordinar las tareas de uno y las de los demás [...] y muchas, muchas reuniones» (B1). Pero además, la orientación al mercado de algunos centros, también puede requerir asumir tareas comerciales: «Desde ponerte la chaqueta e ir a vender tu servicio [...] o sea... labores comerciales» (B1); «Tengo mucho trabajo del día a día, de atender el teléfono, de atender al cliente. Es un trabajo duro por que te rompe el ritmo [...] te quita mucho tiempo» (B2).

La verificación de tareas y horarios o la distribución de competencias se presentan como racionalizaciones forzadas de un trabajo que demanda una dedicación absorbente. Una fuente de frecuentes conflictos entre las familias tecnicocientífica y los responsables de recursos humanos en las instituciones: «Se peca de demasiada organizacionalización, o sea, gestión, gestión y gestión» (B2); «Todos metemos más horas de lo que sería la jornada laboral pero bueno [...] no es un trabajo mecánico» (B7); «El jefe que tenía antes me estaba exigiendo más de lo que debiera, encima yo no tenía ningún contrato, era un becario, me llamaba a las siete de la mañana, que tengo que estar disponible o que no te puedes ir de vacaciones» (B3). La entrega que requiere este *trabajo por proyectos* y la imprevisibilidad latente en su desarrollo se enfrentan así a su burocratización institucional: «¿Mi jornada laboral? Según lo que me toque hacer» (B7); «Eso es todo por amor al arte (el trabajo en fin de semana) si tenemos un protocolo y dura tres semanas [...] lo hacemos todo por nuestra cuenta» (B4); «El horario es relativo, [...] muchos días te tienes que quedar por algún experimento que se te ha alargado por lo que sea [...] este mes me tocan todos los fines de semana» (B8).

2.4. Autoexplotación vocacional e incertidumbre como modelos laborales

Para salir airoso de la presión que configura este mundo laboral el esfuerzo y la entrega se evocan reiteradamente como las aptitudes necesarias. Un consenso que deja entrever no sólo una ideología del trabajo del conocimiento, sino también cómo han sido interiorizadas y personalizadas las incertidumbres que plagan la carrera científica. Las limitaciones están en uno mismo y la propia llamada vocacional: «Mientras tengas ganas de aprender, mientras tengas entusiasmo, puedes hacer lo que quieras» (B8); «Hay que tener vocación y moral porque la mayor parte del trabajo se va a la basura» (B7). La exclusividad reclamada por este trabajo sobre la vida personal (trabajar en casa, fines de semana y vacaciones, solapar redes profesionales y de amistad, etc.) constituyen un *autosecuestro* consciente asociado a un trabajo omnipresente y con límites difusos: «me tengo que llevar las gráficas para arreglarlas [...] artículos para leer. Tengo mi pareja, trato de separar pero [...] o si no, vengo al [centro] a sacar algunos experimentos» (B8); «Los domingos sí o sí tenía que ir cuatro horas a currar [...] o te llevas curro a casa, igual es peor» (B3); «Me afecta, me cuesta sobre todo desconectar del trabajo, en casa sigo pensando en los experimentos» (B6); «Te vas a la cama y tienes ahí metido todo, tienes la cabeza como muy metida en eso» (B4). El trabajador del conocimiento ejemplar, el compañero o investigador admirado se describe así como alguien sin tiempo personal, inmerso en sus tareas y capaz de una dedicación excepcional: «Suelen decir que esos son los buenos investigadores [...] mi jefe no tiene vida personal, las cosas como son» (B7); «Se concentra muchísimo, es capaz de sacar mucho trabajo [...] pero luego siempre le falta su tiempo para su ocio, su casa, sus amigos y esas cosas» (B3).

Sin embargo, para aquellos empleados en estos patios interiores, el trabajo del conocimiento aparece como un juego de apuestas sin premios de consolación. Muchos inicialmente involucrados en la carrera, pero sin recursos propios para mantenerse en ella, deben abandonarla: «Tienes la sensación que has metido muchas horas en el trabajo y no se ha valorado eso» (B2); «Un contrato de esos tienes mucha competencia [...] los dos años que me quedan me tienen que cundir [...] y si no tengo mucha suerte con los resultados de los experimentos quizás no pueda ni entrar» (B4). Muchos sólo disfrutarán una inserción laboral incierta, ordenada sobre las opciones del todo o nada: «El mundo de la investigación no es tan idílico como yo lo creía» (B8); «Es un trabajo muy competitivo» (B4); «Cada vez es más difícil de encontrar cosas novedosas para publicar y mucho dinero, mucho trabajo antes de encontrar algo» (B7); «Es un desgaste de tiempo, de dinero, de ánimos» (B8).

Muchos de estos jóvenes se enfrentan a salidas falsas, como las becas formativas que cubren puestos de trabajo cualificados: «Son puestos de trabajo y lo cubren con una beca, a nadie le ofrecían quedarse después ese año [...] lo rellenan con becarios» (B7). O los ciclos reiterados de becas y medios contratos que no consolidan un futuro profesional: «La gente va y viene conforme se acaban las becas, si hay dinero, no hay dinero, hay pro-

yectos, así precariedad» (B7). Y, en gran medida, sólo los recursos personales determinan para una buena parte quien permanece y quien abandona: «Mientras yo estaba aquí ha ido pasando mucha [gente], dos se han ido con becas [a otros países] [...] luego también hay gente que ahora están un poco colgados» (B4). Finalmente, todo este trasfondo flexible del trabajo de I+D+i aparece continuamente renovado por la aceleración en la *extinción de las habilidades* (SENNETT, 2006): «Yo empiezo a ser mayor para esta organización, la gente entra de becarios nada más acabar la carrera con 25 años» (B1).

3. *Atrapados en el laberinto de la ciudad creativa*

3.1. Polarización del trabajo y desigualdad urbana

Diferentes autores han relacionado las ciudades que parecen concentrar las que son denominadas economías del *conocimiento* y clases *creativas* con una progresiva polarización social. Por ejemplo, Lash y Urry (1994) asociaron el crecimiento de las clases urbanas profesionales y de los «servicios avanzados» (finanzas, salud, educación, etc.) con la ampliación de ciertos sectores de trabajo descualificado y flexible de los servicios metropolitanos. Estas clases formadas por los «remodeladores de los servicios avanzados, que emplean a personas en servicios, restaurantes, bares, taxis, cines, teatros, hoteles [...] proveen un mercado no solo en el interior de ellas mismas, sino también para el trabajo precarizado de las nuevas clases bajas» (LASH y URRY, 1994, p. 226). Y también Florida vislumbra la evolución hacia unas sociedades cada vez más dualizadas, pues la transformación de las economías avanzadas «crea nuevo empleo en dos sectores económicos distintos: por un lado, empleos mal pagados de todo tipo, desde dependientes en tiendas o servicios personales y, por otro, empleos profesionales muy bien pagados relacionados con la innovación y el diseño, en lo que yo llamo el sector creativo de la economía» (2003, p. 108).

Lo que no explica Florida es cómo sus propias recomendaciones y las políticas de gestión *empresarial* de la ciudad (JESSOP, 1997; JESSOP y SUM, 2000) han favorecido este proceso de polarización social. Como explicaba Harvey (1989), estas iniciativas combinan la competitividad en la división internacional del trabajo (que demandaba aumentar su atractivo para inversores y negocios) con la competición en la división internacional del consumo (remodelando la ciudad para atraer residentes acomodados y turistas). «Sobre todo, la ciudad tiene que aparecer como innovadora, excitante, creativa, y como un lugar seguro para vivir o visitar, para divertirse y consumir» (HARVEY, 1989, p. 9). Esta competitividad interurbana global ha operado como un poder coercitivo externo para las condiciones locales de trabajo y sus relaciones de clase. Las contradicciones sociales eran ocultadas bajo las arquitecturas emblemáticas, complejos culturales o las remodelaciones espectaculares de los centros urbanos, transfiriendo así las rentas públicas que debían atender la desigualdad urbanas al capital *anclado* en la ciudad (ZUKIN 1995; WARD, 2003).

3.2. Los servicios metropolitanos y la *ciudad creativa*

Las políticas urbanas inspiradas en estos discursos han dominado la evolución reciente de la Cuenca de Pamplona. La ciudad, sede del Primer Foro Mundial sobre el Talento en 2009 con la intervención de Florida debido a su «apuesta por la innovación, las personas y el conocimiento», ha antepuesto sus prioridades sobre el centro urbano, las actividades comerciales, grandes equipamientos deportivos y culturales, etc. Las actuaciones previstas en el *Plan de Ordenación Urbana* de 2002 o los proyectos del *Plan Navarra 2012* del Gobierno Foral (Centro Nacional de Imagen Médica, Cubos de la Innovación de Sarriguren, Ciudad de las TICs, etc.), ahora paralizados por la recesión económica, evidencian el impacto de estas narrativas.

La Cuenca de Pamplona, históricamente dualizada entre la *meseta* (centro funcional y residencial que alberga los servicios centrales) y el *valle* (*cinturón* metropolitano formado por el *desarrollismo* de la década de los sesenta y de los setenta mezclando actividades y viviendas), acoge hoy más de 300.000 residentes y se dispersa en un *segundo cinturón* de nuevos barrios, urbanizaciones y antiguos pueblos industriales (OLIVA e ISO, 2006). La ciudad central (*Meseta*) concentra al 28,7% de la población y registraba en 2001 dos veces más *directivos, técnicos y profesionales* (empleados en empresas, administraciones públicas y autónomos) que *trabajadores manuales* (empleados en la industria, la construcción y operarios autónomos). Una relación invertida en el *primer cinturón* (que suma al 52,7% de los residentes), mientras que el *segundo cinturón* (que acoge al 18,6% restante), profundiza en una u otra relación según las características sociológicas del asentamiento (por ejemplo, triplicando la primera relación en ciertas urbanizaciones de unifamiliares). Su morfología sociológica se ha transformado también con los nuevos flujos migratorios (CAMARERO y OLIVA, 2008; Oliva, 2010) superando los residentes extranjeros el 12% en la ciudad central y la mayor parte de los pueblos metropolitanos del *valle* (INE, 2010).

Por otro lado, su evolución hacia una ciudad de servicios es un reflejo de los cambios experimentados por la economía regional, donde el empleo en este sector ha multiplicado su peso del 17,6% en 2000 al 36,2% en 2010. Sin considerar su dimensión informal, como el servicio doméstico (fuertemente concentrado en la Cuenca) y que se estima involucra a más de 16.000 empleadas (el 90% como trabajo no declarado) (BONA, 2009). Un sector que también presenta una fuerte vulnerabilidad pues el Servicio Navarro de Empleo, en noviembre de 2011, registraba casi a 6 de cada 10 parados en como procedentes del mismo.

3.3. Perfiles y condiciones sociales del trabajo *no-creativo*

Muchos de los servicios metropolitanos considerados «no creativos» conforman un trasfondo laboral imprescindible para la ciudad *creativa*. Un *patio trasero* donde aparecen atrapados de manera especial ciertos grupos de jóvenes, mujeres y trabajadores inmigrantes. A menudo pluriempleados para

sumar un sueldo en diferentes *nichos* de empleos socialmente predefinidos: contratos de 20 horas semanales para jóvenes como dependientas de comercio; en hipermercados, turnos de cajeras de tarde para mujeres inmigrantes que complementan con el servicio doméstico de mañana, etc. Como expresaba una entrevistada, «en un hipermercado hay muchas mujeres, entonces, hay gran variedad de contratos. En cajas sobre todo. Puede ser de 18 horas, de fin de semana, 25 horas, 20 horas» (C1).

Estas asociaciones de condiciones sociales y empleos concretos muestran hasta qué punto hemos normalizado (e invisibilizado) la flexibilidad del trabajo femenino, el pluriempleo de los recién llegados o el carácter suplementario del trabajo juvenil. «Después están las que siempre hacen de tarde [...] que normalmente son inmigrantes [...] porque igual trabajan limpiando casas [...] a la mañana» (C1); «Hay [contratos] [...] de veinte horas [...] lo suelen hacer igual chicas que están estudiando a la mañana» (C2). Algunos servicios se hallan tan definidos que la búsqueda de empleo debe anunciarse indicando el propio perfil sociológico: «No hablaba español nada y mi amiga me ayudó a poner en un papel que chica polaca necesita trabajar, limpiar casas y planchar. Esto lo puse por Pamplona [...] y así me llamó gente para limpiar, así empecé» (C13).

Los perfiles se repiten en diversas actividades. Como la joven cualificada que era pluricontratada por empresas que ofrecen servicios deportivos para ayuntamientos e instituciones: «Los dos primeros años tenía un contrato hasta mayo [...] y luego en verano me hacían otro para el verano. Pero luego [...] no, por horas. Y por horas es pues eso, veinte horas a la semana» (C3). O la joven conviviendo con los padres que facilita la flexibilidad requerida por los horarios del centro comercial: «Suelo salir a las cuatro más o menos, aunque ya te digo que varía [...]. O sea, hago treinta y seis horas a la semana y se reparten de manera distintas, no es algo muy estable» (C2). Se trata de miniempleos aplicados en tiempos rotos («nunca tenía dos días iguales» –C3–) y caracterizados por la disponibilidad «en la universidad de ocho y media a nueve y cuarto natación [...] y luego no tenía clase hasta las doce y media en (ayuntamiento metropolitano) [...] dos horas de natación escolar [...] [luego] comía a prisa y corriendo y me iba a la tarde [...] daba natación a bebés, luego de cinco a seis aquaerobic, de seis y media a siete y cuarto aquagym [...] entre medio tienes horas libres, que no te las pagan» (C3).

Y cuando las condiciones sociales reiteradas en estos *patios traseros* (mujer, joven e inmigrante) se reúnen en una misma persona las relaciones laborales que dominan en el mismo se revelan más nítidas. Una joven latinoamericana entrevistada sumaba 900 euros mensuales combinando el servicio doméstico (26 horas semanales), con otro empleo en un locutorio el fin de semana (10 horas diarias): «De lunes a viernes [...] voy a la casa de mi patrona. Lo primero que hago es limpiar toda la casa, tengo [también a cargo] una niña de cuatro meses [...] los sábados y domingos [...] trabajo en un locutorio desde las doce hasta las diez de la noche corrido» (C8). Ambos trabajos coincidían tanto en su fragmentación temporal como en su remuneración (cinco euros la hora): «es poquísimo pero no tengo otra» (C8). En otro de los casos documentados, una joven de Europa del Este mantenía

cuatro empleos: en la cocina de un restaurante (4 o 5 días a la semana, un número de horas variables), en una tienda de ropa (4 horas al día de lunes a sábado), en el servicio doméstico («siempre me dejo un día para limpiar casas» –C13–) y decorando uñas a domicilio por su cuenta («cuando puedo»). Como ella misma explicaba, «nunca tengo los mismos horarios y no trabajo todos los días igual» (C13).

Es precisamente la profusa *creatividad* latente en estas estrategias de supervivencia lo que transfiere una versatilidad especial a las economías metropolitanas. La resistencia necesaria para desarrollar estos trabajos que «llegan a quemar» (E1), tediosos y mal pagados, ejecutados en sus márgenes o invisibilizados (como los cuidados) o bien cara al público (como la hostelería o el comercio) se amalgama con la vulnerabilidad para configurar un activo principal de estas economías: «El primer trabajo que tuve yo fue en un bar que trabajaba desde las nueve de la mañana hasta las tres de la mañana del siguiente día [...]. De ahí me fui de interna a [urbanización residencial metropolitana] a cuidar tres niños [...]. Esos ocho meses los pasé fatal en España» (A12).

Sin embargo, todas estas *talentosas* formas de resistencia en los hostiles entornos laborales *traseros* de la *ciudad creativa*, todas estas destrezas que combinan miniempleos de horarios imposibles con las responsabilidades familiares de recién llegados sin redes de apoyo, de mujeres que cuidan en casa y fuera en el trabajo, de jóvenes descapitalizados que sostienen los turnos extras y de fin de semana, etc., no han merecido ninguna atención en las políticas urbanas o las narrativas sobre las *nuevas economías*. Parecen existir más bien de manera natural o dada de antemano, como un mero acompañamiento de los protagonistas del cambio: «Luego tenemos una persona en casa que nos ayuda con la limpieza. Pero básicamente, nos dedicamos más a estar con los hijos que otra cosa» (A15); «[Mi hermana] trabajaba en casa de esa señora que es una abogada [...] con los niños y aparte tenía trabajo en (tienda de hostelería) [...] y después trabajó en una pizzería» (C8).

3.4. Un laberinto de precarización redundante

La azarosa travesía por estos *patios traseros* puede suponer una experiencia de inserción laboral regresiva. Un camino iniciático incierto que acaba llevándote a un laberinto de precarización redundante. La metáfora evocada por una entrevistada sobre la vida como una sucesión de trenes que deben tomarse a tiempo y sin cometer errores, refiere bien la carrera a la que son arrojados muchos de estos grupos. La biografía laboral de uno de los casos documentados (C6) ilustra este proceso y sus *mecanismos sociales* (BERTAUX, 1997). Tras abandonar los estudios de Formación Profesional («no suelo acabar las cosas»), pero también forzado por las necesidades familiares, comienza a trabajar para contribuir al sostenimiento del hogar materno («llevo pagando hipotecas toda mi vida»). Salvo un trabajo *a destajo* en la construcción, su sueldo nunca superó los 1.200 euros en empleos frecuentemente asumidos bajo relaciones casi disciplinarias («encargados cabro-

nes», autoexplotación, accidentes laborales, etc.). «Llevo [trabajando] desde los dieciséis. Empecé de aprendiz de fontanero [...] tenían que hacerme fijo y fuera [...] estuve haciendo extracción de gases en garajes [...]. Luego he estado de pintor, he estado en la obra de peón, he estado en muchas fábricas» (C6). Su empleo en el momento de la entrevista como repartidor de comida rápida (en horario partido) era descrito como el mejor de los conocidos y se consideraba a sí mismo sin contactos para conseguir otros más estables («no tengo enchufes, así que no puedo entrar en [fábrica]») ni edad para aprender otro oficio.

Otra forma de verse atrapado en este laberinto son los medios trabajos realizados mientras se convive con los padres y amplía indefinidamente la formación. Un limbo amable donde permanecer sin independizarse ni progresar. Como explicaba una joven empleada como administrativa de media jornada en un gabinete técnico, «he tenido trabajillos» (C7), «pequeños contratos» (por tres horas, de ETTs, cuidando niños, de visitas guiadas, en una tienda de telefonía, en una feria de videojuegos, de auxiliar administrativa en una asesoría fiscal, etc.). También había realizado «cursillos» de todo tipo y aunque no concebía su empleo para toda su vida, tampoco encontraba otra opción para continuar estudiando. Finalmente, la complementariedad del empleo femenino también suministra un ejército de trabajadoras flexibles a estos *patios traseros*. Un proceso testado de manera repetida entre las clases trabajadoras de la periferia metropolitana (A3, A6, C2, C4): miniempleos del comercio, trabajadoras de cuidados personales empleadas sin contrato, falsas autónomas cualificadas, etc.: «El tipo de no-contrato es el mismo [...]. Estoy como autónoma vamos [...] es una condición que ya se da desde el principio» (C4).

3.5. Familias a turnos, despidos firmados y entornos competitivos

Las condiciones laborales de estos *patios traseros* pueblan con desencuentros y horarios asincrónicos las estrategias familiares de sus trabajadores: «Salgo a las cuatro y ella entra a las cuatro. Casi siempre no coincidimos, hasta el fin de semana mal. Eso es lo peor de ese curro» (C6). Como refería una entrevistada magrebí, cuyo esposo trabajaba para una empresa de limpiezas de centros comerciales, muchos funcionan como familias a turnos: «Más que todo para dormir. A veces si se queda hasta las seis de la mañana pues llega aquí a las seis y media o así y es mal» (A11).

La recesión económica ha deteriorado en extremo todas estas relaciones. Los horarios se hacen más imprevisibles, el trabajo se intensifica y se requiere una mayor disponibilidad (horas extra no remuneradas, vacaciones en fechas forzadas, localización obligada para imprevistos o guardias, etc.): «Ahora con la crisis se han quitado a mucha gente, nos hemos quedado cuatro y empieza a haber peores horarios» (C2); «Con todo esto de la crisis se dijo que no se iban a pagar horas extras [...] nos las tienen que devolver [en tiempo libre] y claro, nunca viene bien» (C2). En uno de los casos documentados su relación como *falso autónomo* con la empresa no impedía que tuviera jefes y un horario partido asignado. Otro entrevistado,

cuya esposa trabajaba en el servicio doméstico y no pudo viajar a su país durante el último año, explicaba que debido a que ella tenía «tiempo malo, y no puedes tampoco decir: “Yo voy a coger ahora las vacaciones”, ahora las coges cuando te las dan, porque si sabes mucho [...], no está bien» (C10). En los *patios traseros* de la ciudad *creativa* mejor ni mencionar tus derechos. En otro caso más, las guardias semanales obligadas para la empresa (una de cada dos), requerían su localización (tarde y noche) después del trabajo en un teléfono, «cuando tenemos guardia cogemos coches de la empresa para llevar a casa, y cuando llaman directamente de ahí salimos [...], si llaman cobras» (C11). En el caso ya mencionado del empleado en limpiezas, su horario del día se conoce al llegar al trabajo: «Y a veces van y “oye, vais a quedar hasta las seis [de la mañana]» (A11).

De hecho, muchos de los despidos ya han sido firmados de antemano como premisa para trabajar o renovar contratos: «Trabajaba en un hotel en (distrito metropolitano) la han despedido por reducción de personal [...] como a muchos le habían hecho firmar un papel» (C8). Y todo este deterioro de los entornos laborales empieza a configurar un mundo enrarecido y cada vez más consciente de su propia vulnerabilidad: «Todos somos extranjeros y hay que saber qué se está diciendo y no se puede fiar de todos» (C13); «El convenio de oficinas dice que tiene que ascender el nivel automáticamente [...] pero como ahora, el mes pasado, despidieron a tres personas pues [...] no sé si sacar el tema» (C7). «El trabajo ahora es más pesado, estamos menos gente para hacer lo mismo y entonces no se llega, no se da abasto» (C2).

4. *A modo de conclusion*

Nuestra exploración de los *patios traseros* de las denominadas como *nuevas economías* del conocimiento y de la ciudad *creativa* ha mostrado la flexibilidad, disponibilidad y fragmentación de este mundo del trabajo. Estas condiciones sostienen un entramado poco novedoso (pues sólo reproduce las viejas relaciones de dominación presentes en la ciudad y el trabajo). Sin embargo, la invisibilización por estas narrativas de estas relaciones desiguales ha permitido transferir los recursos que deberían combatir sus carencias hacia otros objetivos y grupos sociales. Y su miopía respecto al mundo real del trabajo ha funcionado como una poderosa ideología para su desregulación e indefinición. Como resultado, las periferias metropolitanas de muchas de estas ciudades, ahora expuestas a la incertidumbre de la recesión económica ahora experimentan una combustión profunda. Un desacomodo multiplicado de los grupos sociales que deben cargar también con el fracaso de unos programas para el progreso, implementados de manera frenética bajo el impulso del crédito barato. Como ya anticipaba Harvey, «los centros comerciales, estadios deportivos, y otras facetas de gran consumo conspicuo financiados mediante el crédito son proyectos de alto riesgo que pueden caer fácilmente en los tiempos malos y así exacerbar... los problemas de sobreacumulación y sobreinversión a los cuales el capitalismo en su conjunto es tan propenso» (1989, p. 12).

Tabla 1. Relación de grupos profesionales según área metropolitana (Censo 2001)

<i>Zonas del area metropolitana</i>	<i>A/B</i>	<i>C/D</i>
TOTAL	0,8	0,9
<i>Meseta</i>		
Casco Viejo	1,1	0,7
I y II Ensanches	2,9	1,2
San Juan, Ermitagaña	1,8	1,2
Iturrama, Abejeras, Azpilagaña, Echevacoiz	1,6	1,2
Milagrosa	0,9	0,8
Chantrea	0,4	0,7
Rochapea, San Jorge	0,3	0,6
Mendillorri =	0,8	1,1
<i>Primer cinturón</i>		
Ansoain	0,2	0,6
Bañarain	0,8	0,9
Berriozar	0,2	0,4
Burlada	0,4	0,6
Villaba	0,4	0,7
Huarte	0,4	s.d
<i>Segundo cinturón</i>		
Aranguren	1,2	1,1
Egües	3,2	2,5
Zizur Nagusia	1,2	1,1
Cizur Menor	1,0	1,1
Beriain	0,3	0,5
Ezcabarte	0,5	0,7
Noain-Valle de Elorz	0,2	0,6
Orcoyen	0,3	0,5
Berrioplano	0,6	0,8
Galar	0,4	0,9
Olza	0,4	0,8

A = *Directivos de la Administración y de las Empresas + Técnicos y profesionales científicos e intelectuales* (32.128 personas)

B = *Trabajadores de la Industria, construcción y minería + Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores* (38.641 p.)

C = *Técnicos y profesionales de apoyo + Empleados de tipo administrativo* (27.321 personas)

D = *Empleados del comercio, hostelería, servicios personales y protección + Trabajadores no cualificados* (30.852 personas)

Fuente: Censo de 2001. INE. Elaboración propia (Andoni e Iso, 2006).

Cuadro I. Perfiles sociológicos y trabajos de campo

TRABAJO DE CAMPO 1	
A1	Trabajador industrial (35 años) y administrativa (34 años), con un hijo de 2 años
A2	Ingeniero industrial (33 años) y administrativa en asesoría (33 años), con niños de 4 y 2 años
A3	Informático (27 años) y ama de casa y estudiante (25 años), con un bebé de 8 meses
A4	Operario industria (37 años) y enfermera (36 años), con niño de 1 año
A5	Operario industria (50 años) y ama de casa (50 años), con hijos de 26, 21, 16 y 12 años
A6	Trabajador de comercio (51 años) y empleada en limpiezas (49 años), con hijos de 17 y 14 años
A7	Profesor de primaria (51 años) y ama de casa (50 años), con hijos de 19 años y dependiente
A8	Conserje (50 años) y una ama de casa (50 años), con hijo de 25 años dependiente
A9	Jubilado (66 años) y profesora de secundaria (60 años), con hijo de 27 años
A10	Jubilado (63 años) y empleada como personal de servicios, con hija de 27 años
A11	Trabajadores en sector de limpiezas (30 y 28 años), con niño de 1 mes, originarios del Magreb.
A12	Operario empresa textil (39 años) y trabajadora en servicio doméstico (38 años), con niños de 12, 11, 8 y 7, originarios de Latinoamérica
A13	Parado (32 años) y administrativa (32 años), con niños de 7 y 3 años
A14	Enfermera (34 años) con niños de 6 años
A15	Administrativo en hotel (38 años) y profesora (37 años), con hijos de 7, 5 y 3 años

TRABAJO DE CAMPO 2	
B1	Mujer, 33 años, ingeniera de Telecomunicaciones
B2	Varón, 30 años, doctor en Físicas e Ingeniería Quirúrgica
B3	Varón, 28 años, doctor en Biología y Bioquímico
B4	Mujer, 33 años, doctora en Biología, contratada con cargo a un proyecto
B5	Mujer, 31 años, licenciada en Sociología
B6	Varón, 29 años, Técnico Superior de Laboratorio
B7	Mujer, 30 años, licenciada en Farmacia
B8	Mujer, 32 años, doctora en Bioquímica
TRABAJO DE CAMPO 3	
C1	Mujer, 33 años, local, con niños menor de 10 años, cajera de hipermercado
C2	Mujer, 28 años, local, viviendo en hogar materno, dependiente en tienda de ropa
C3	Mujer, 34 años, local, con niño menor de 10 años, profesora de educación secundaria
C4	Mujer, 34 años, local, con niño menor de 10 años, comercial de periódico local
C5	Mujer, 22 años, local, viviendo en hogar paterno, becaria de periódico local
C6	Hombre, 33 años, local, repartidor de comida a domicilio
C7	Mujer, 28 años, local, viviendo en hogar paterno, administrativa en gabinete técnico
C8	Mujer, 37 años, Latinoamérica, con niño menor de 10 años, servicio doméstico
C9	Hombre, 31 años, local, comercial en tienda de componentes
C10	Hombre, 38 años, Europa del Este, con niño menor de 10 años, transportista
C11	Hombre, 29 años, Magreb, con niño menor de 10 años, operario empresa mantenimiento
C12	Hombre, 30 años, Latinoamérica, operario de jardinería
C13	Mujer, 25 años, Europa del Este, dependiente de tienda de ropa y servicio doméstico
C14	Mujer, 34 años, Magreb, autónoma, tienda de alimentación
C15	Hombre, 23 años, local, operario fábrica

Bibliografía

- BELL, D. (1973), *El advenimiento de la sociedad postindustrial*, Madrid, Alianza, 1991.
- BERTAUX, D. (1997), *Los relatos de vida. Perspectiva etnosociológica*, Barcelona, Bellaterra.
- BONA, M. C. (2009), *Servicios domésticos y servicios personales en el hogar*, Observatorio Navarro de Empleo (SNE) / Gabinete de Estudios de CCOO Navarra.
- BLONDEAU, O. (2004), «Génesis y subversión del capitalismo informacional», en VVAA, *Capitalismo cognitivo, propiedad intelectual y creación colectiva*, Madrid, Traficantes de Sueños, pp. 31-48.
- CAMARERO, L. A. y OLIVA, J. (2008), «Exploring the Social Face of Urban Mobility» en *International Journal of Urban and Regional Research*, vol. 32 (2), pp. 344-62.
- CASTELLS, M. (1996), *The Information Age: Economy, Society and Culture, Volume I, the Rise of the Network Society*, Oxford, Blackwell.
- CASTILLO, J. J. (dir.) (2005), *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*, Buenos Aires, Miño y Dávila.
- CASTILLO, J. J. (2007), *El trabajo fluido en la sociedad de la información. Organización y división del trabajo en las fábricas de software*, Buenos Aires, Miño y Dávila.
- CASTILLO, J. J. y LÓPEZ, P. (2003), *Los obreros del Polo. Una cadena de montaje en el territorio*, Madrid, Universidad Complutense-Universidad Pública de Navarra.
- FLORIDA, R. (2010), *La clase creativa. La transformación de la cultura del trabajo y el ocio en el siglo XXI*, Paidós, (e.o. 2002).
- FLORIDA, R. y TINAGLI, I. (2004), *Europe in the creative age*, Demos, Londres.
- Gobierno de Navarra (2004), *Plan Tecnológico de Navarra*, Pamplona, Gobierno de Navarra.
- HARVEY, D. (1989), «From managerialism to entrepreneurialism: the transformation in urban governance», en *Geographiska Annaler*, 71 B (1), pp. 3-17.
- (2010), *The Enigma of Capital. And the Crises of Capitalism*. Profile Book, Londres.
- INE (2011), *Estadísticas sobre actividades de I+D+i*, Instituto Nacional de Estadística
- JESSOP, B. (1997), «The entrepreneurial city: re-imagining localities, redesigning economic governance, or restructuring capital?», en N. Jewson y S. MacGregor (eds.), *Transforming Cities: Contested Governance and New Spatial Divisions*, London, Routledge, pp. 28-41.
- LASH, S. y URRY, J. (1998), *Economías de signos y espacios. Sobre el capitalismo de la posorganización*, Buenos Aires, Amorrortu, (e.o.1994).
- MARCUSE, H. (1954), *El hombre unidimensional. Ensayo sobre la ideología de la sociedad industrial avanzada*. Barcelona, Seix Barral, 1972.
- OCDE y FECYT (2007), *I+D e Innovación en España: mejorando los instrumentos*. OCDE-FECYT.

- OLIVA, J. (2009), «Automovilidad, dispersión urbana y exclusión social», en C. Guerra *et al.*, *El presente de los procesos socioespaciales*, Sevilla, Universidad Internacional de Andalucía, pp. 49-78.
- (2010), «La ciudad autoflexible. Narrativas de la prisa y la exclusión», en *Revista Internacional de Sociología*.
- OLIVA, J. *et al.* (1998), «Estrategias de búsqueda de empleo y redes sociales. Una aproximación a los mercados de trabajo en Navarra», VI Congreso de la Federación Española de Sociología, sesión especial sobre «Redes sociales», A Coruña.
- (2000), «Estrategias de búsqueda de empleo y redes sociales», en *Actas del Tercer Congreso de Economía de Navarra*, Pamplona, Gobierno de Navarra, pp. 375-387.
- OLIVA, J e ISO, A. (2006), «Las ciudades de Pamplona-Iruñea y sus metamorfosis del siglo xx», en VVAA, *Pamplona metropoli. Modernidad y futuro*, Pamplona, Colegio de Arquitectos Vasco-Navarro, pp. 40-61.
- PECK, J y TICKELL, A (2002), «Neoliberalizing space: the free economy and the penal state», en Brenner y Theodore, *Spaces of Neoliberalism*.
- ROMAN, M. (2010), «La crisis del sector de automoción vista desde Navarra», *Informes. Gabinete de Estudios de CCOO*, n.º 4, Febrero 2010.
- RODRIGUEZ, E. y SANCHEZ, R. (2004), «Prólogo. Entre el capitalismo cognitivo y el *Commonfare*», en VVAA, *Capitalismo cognitivo, propiedad intelectual y creación colectiva*. Madrid, Traficantes de Sueños, pp. 13-28.
- SASSEN, S (1999), *La ciudad global: Nueva York, Londres, Tokio*, Buenos Aires, Eudeba.
- SCHUMPETER, J. (1935), *Análisis del cambio económico. Ensayos sobre el ciclo económico*, Fondo de Cultura Económica, México, 1976
- SENNETT, R. (1998), *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama.
- (2006), *La cultura del nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama.

LA INTRODUCCIÓN DEL TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

Mejoras profesionales y personales

Introducción

Es un hecho bien conocido que en nuestro país las jornadas laborales son extraordinariamente prolongadas, restringiendo el tiempo dedicado a las actividades familiares y personales. Y algunos problemas sociales de gran trascendencia, como la baja tasa de natalidad, la falta de atención familiar que experimentan niños y adolescentes, el nivel de estrés de los trabajadores o algunos tipos de insatisfacción personal, se ven potenciados por este hecho¹.

En esta situación, se pensó que las técnicas del teletrabajo² podían constituir una estrategia adecuada para potenciar las políticas de conciliación entre los empleados de la Administración General del Estado (AGE). Y por ello, se diseñó la implantación del teletrabajo en el Ministerio de Administraciones Públicas (MAP) que agrupa y coordina a la mayor parte de los funcionarios de la AGE que, a su vez, suponen un colectivo que excede los 500.000 trabajadores, es decir, más del 10% de la Población Activa³ de nuestro país. Este enfoque de aplicar el teletrabajo con el objetivo prioritario de la conciliación supone una novedad, pues generalmente su incorporación obedece a cuestiones de ahorro económico o de funcionalidad.

El teletrabajo comenzó a ser introducido en el personal funcionario del MAP con el ánimo de extenderlo luego a otros Ministerios y niveles de la AGE.

Recibido 17-VII-2011

Versión final aceptada 30-I-2012

* Antón Álvarez Ruiz. Departamento CAVP - 1. Facultad de CC. de la Información. Avda. Complutense s/n, Universidad Complutense, 28040, Madrid. Correos electrónicos: antón.alv@gmail.com; antonalv@ccinf.ucm.es

¹ Véase de VVAA, «España, en hora europea» (2005).

² Las técnicas de teletrabajo han sido definidas así: «El Teletrabajo es trabajo a distancia; implica una ubicación diferente del trabajador al de la empresa empleadora/cliente para la que se trabaja; en él se realiza un empleo intensivo de las tecnologías de la información; y supone que el valor añadido que aporta el teletrabajador a la empresa está relacionado con el uso de esas tecnologías» Padilla (1998).

³ Véase Méndes Martínez, (1998).

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 75, primavera de 2012, pp. 73-92.

Y también para que sirviese como un referente a imitar por la Administración Autónoma y la de Régimen Local (ayuntamientos y corporaciones). El proceso ocupó varias fases: la primera comenzó en otoño de 2004 y consistió en elegir a un grupo de expertos que estudió y preparó la implementación del teletrabajo. Para evitar los riesgos que conllevaría su adopción inmediata y generalizada se siguió un esquema progresivo en base a «planes piloto». El primero se inició en 2005 y movilizó a 35 funcionarios; el segundo se realizó durante 2007 y ocupó a algo más de 60 funcionarios. Después de ello se elaboró un estudio exhaustivo con el que concluyó la experiencia, a finales de 2007⁴.

	<i>Primer plan piloto</i>	<i>Segundo plan piloto</i>
Duración	3 meses	6 meses
Fechas	15 de diciembre de 2005 a 15 de marzo de 2006	15 de marzo de 2007 a 15 de septiembre de 2007
Número teletrabajadores	35	63

Fuente: Elaboración propia. Las fechas son aproximadas porque no todos los teletrabajadores empezaron y acabaron a la vez.

Viendo lo excepcional de esta iniciativa, se aplicó una estrategia de implementación de cambio social y de incorporación de nuevas tecnologías que consideramos novedosa y poco habitual, porque no contaba con precedentes similares en ningún otro país. También se realizó un seguimiento de los teletrabajadores utilizando técnicas psicosociales de investigación.

Los dos planes piloto resultaron muy interesantes, por la cantidad de datos que ofrecieron y porque parecieron demostrar de forma fehaciente que, debidamente implementadas, las técnicas de teletrabajo pueden mejorar simultáneamente tanto la calidad productiva como la vida personal de los trabajadores. Además, a pesar de sus diferencias de dimensión, los resultados de los dos mostraron una gran congruencia en los resultados, permitiendo obtener una proyección muy completa del panorama que ofrecería la aplicación del teletrabajo en la AGE a gran escala.

A continuación explicaremos la experiencia, sus condicionantes, la metodología social utilizada tanto para implementarla como para investigarla y sus principales conclusiones.

1. Las políticas de conciliación y el «Plan Concilia»

Las técnicas de teletrabajo han demostrado sobradamente su eficacia en el sector privado en cuanto al ahorro de costes laborales y cierta racionaliza-

⁴ La preparación, diseño y conclusiones del primer plan piloto pueden consultarse en Sampedro, Sáez Soro y Álvarez (2006). Véase también Álvarez y González-Quijano (2007). El estudio del segundo plan piloto y las conclusiones conjuntas de ambos pilotos se realizó como Proyecto de Investigación Art. 83 LOU en la Universidad Complutense, véase Álvarez, González-Quijano y López Vázquez (2007).

ción del trabajo⁵. Pero, como ya hemos adelantado, el objetivo principal de esta iniciativa era utilizarlo al servicio de la conciliación, por lo que creemos necesario estudiar brevemente algunos elementos del marco social de referencia que nos permitan valorar mejor la situación previa.

1.1. La población femenina y el mercado laboral

La incorporación de la mujer al trabajo remunerado ha acontecido en nuestro país a un ritmo muy acelerado comparado con el entorno europeo: hace 25 años ni siquiera trabajaba una de cada tres mujeres cuando hoy lo hace casi la mitad⁶. Este proceso ha puesto en evidencia el trabajo social no remunerado ni reconocido que la mujer desarrollaba en el seno de la familia y cuyas consecuencias más inmediatas son:

- La fuerte caída de la natalidad pues los futuros padres, especialmente las mujeres, ven imposible compatibilizar el trabajo con la paternidad. España ha figurado durante varios años entre los países del mundo con una menor natalidad, lejos de la tasa necesaria para la renovación de la pirámide de población. Sólo tras la incorporación de un gran número de inmigrantes, y gracias a este hecho⁷, se ha elevado algo la tasa de natalidad⁸ pero sin solucionar los problemas de fondo.
- La situación de soledad en la que viven los niños, adolescentes y jóvenes que deben pasar una gran cantidad de horas sin compañía, viendo muy limitada la relación y el intercambio afectivo con sus progenitores. Esto provoca situaciones de ocio incontrolado, como un uso excesivo de la televisión, los juegos de videoconsolas e internet, y favorece la creciente falta de pautas sociales estructuradas y de valores coherentes en las nuevas generaciones⁹.
- La desatención que sufren las personas de la tercera edad, especialmente cuando están sujetas a enfermedades crónicas o limitaciones físicas. Al no encontrar compañía y atención en el hogar, se ven obligadas a ingresar en residencias. Este problema se irá agravando al

⁵ Véase Sáez Soro (2008).

⁶ En 1981 trabajaban un 29,71% de las mujeres en edad laboral; en 2006 el 47,47%, lo que supone un incremento del 59,7% en este periodo de 25 años (Fuente: Encuesta de la Población Activa-EPA, de 1981 al 2007, Instituto Nacional de Estadística, Madrid). Otras investigaciones elevaban el porcentaje de mujeres trabajadoras al 57,2% (Fuente: European Union Labour Force, Eurostat, data in focus n.º 10/2007. Instituto de Estudios Económicos, consultado el 14/octubre/2007 en: <http://www.ieemadrid.com/notaspdf2007/25oct.pdf>).

⁷ Véase Calderón (2007).

⁸ Con los hijos del colectivo inmigrante, la tasa de natalidad ha ascendido a 1,34 hijos por mujer. Esta es la tasa más elevada alcanzada en los últimos 12 años, tras 6 años de crecimiento, pero sigue situando a España entre los países con menor natalidad, por debajo de la media europea (1,5) y por debajo del nivel crítico de la tasa de relevo generacional (2,1). Fuente: Movimiento Natural de la Población (junio de 2006). Instituto Nacional de Estadística. Madrid.

⁹ Véase Álvarez (2008), pp. 159-170.

elevarse la edad de mortandad y desequilibrarse la pirámide de población como consecuencia de la baja natalidad¹⁰.

Otros hechos estructurales vigentes en nuestro país y su mercado laboral incrementan la gravedad de esta situación, como la falta de flexibilidad para encontrar trabajos a tiempo parcial, habituales en otros países de la Unión Europea (UE). Todo ello ha creado unas profundas contracciones personales en las mujeres que tratan de compatibilizar el trabajo y la familia¹¹ y que pone serios frenos a su promoción profesional incluso cuando ostentan niveles muy elevados de cualificación¹².

1.2. La prolongada duración de las jornadas laborales

Otro problema añadido son las prolongadas jornadas de trabajo vigentes en nuestro país desde hace décadas.

Según un estudio de la Universidad de Navarra¹³, España es el tercer país que tiene los horarios más largos de la UE, con 38,3 horas por semana. Pero, siguiendo la regla que relaciona de forma inversa la duración de la jornada con la productividad real, nuestro país también ocupa el tercer puesto en la clasificación de países con menor rendimiento, con 33,7 dólares internacionales por hora trabajada.

Este régimen de horarios, unido al tiempo empleado en ir y volver del trabajo, recortan el tiempo dedicado a la vida privada y familiar, algo muy contraproducente en una cultura muy acostumbrada a las relaciones personales.

Esta problemática es, igualmente, la que viven también los trabajadores de la AGE. Sus horarios están claramente regulados¹⁴ pero es de destacar su poca flexibilidad a lo que se añade el hábito de prolongar la jornada oficial para resolver los asuntos pendientes.

Por todo ello, apareció en 2006 el Plan Concilia¹⁵ destinado a proyectar sobre este colectivo de más de medio millón de trabajadores de la AGE una gama de iniciativas para lograr un mejor equilibrio entre el tiempo destinado a la vida laboral y a la vida personal. Y, como hemos mencionado, el teletrabajo fue elegido como una de las herramientas útiles para materializar dicho Plan.

¹⁰ La tercera edad (población con más de 65 años) supone ya el 17% de la población de nuestro país. En el último decenio se ha incrementado del 15% en 1985 al citado 17% en 2005. Fuentes: Instituto Nacional de Estadística (2004), Madrid; y Oficina Estadística Comunitaria (noviembre de 2006), Eurostat.

¹¹ Tobío (2001), pp. 155-186.

¹² Véase Sampedro, Gómez y Montero (2000), pp. 11-36.

¹³ Véase IESE-Adecco (2006), realizado por investigadores del IESE-Escuela de Negocios de la Universidad de Navarra, con datos del Instituto Nacional de Estadística-INE y otros organismos oficiales.

¹⁴ Resolución del 10 de marzo de 2003, Secretaría de Estado para la Administración Pública, Madrid.

¹⁵ Fundamentado en la Ley 38/1999 «Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras» basada, a su vez, en varias recomendaciones de la UE como la Directrices Europeas 1992/85/CEE de 19 de octubre y 1996/34/CEE de 3 de junio.

2. *El teletrabajo como modelo y como oportunidad para modernizar la Administración*

Paralelamente a las ventajas sociales, la incorporación del teletrabajo en la AGE podría permitir alcanzar otros objetivos puramente profesionales, que también han estado presentes en la experiencia.

Desde su aparición a comienzos de la década de los ochenta, las técnicas de teletrabajo se han desarrollado en el sector privado y muy especialmente en las empresas del denominado sector terciario –empresas de servicios– sin prestar atención a la enorme versatilidad que muestran las tecnologías de la información y la comunicación (TICs)¹⁶ para favorecer a los trabajadores racionalizando el esfuerzo laboral, adaptándose a diferentes ritmos de trabajo y redistribuyendo los tiempos destinados al esfuerzo productivo. Sólo algunas pocas empresas están tratando de aplicar las técnicas de teletrabajo para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores. Por eso, para la AGE resultaba de gran importancia crear un modelo social que contrapesase este enfoque economicista del sector privado, antes de que los usos del teletrabajo se consoliden como tal. Algún autor ha desarrollado el concepto de «la pedagogía de lo público»¹⁷, subrayando la capacidad de la Administración Pública para crear modelos solventes que puedan servir de pauta al sector privado. Y esto es precisamente lo que deseaba la AGE.

Por otra parte, una consecuencia colateral, pero no menos importante, del teletrabajo son los efectos dinamizadores que este podría proyectar sobre los hábitos de trabajo, organización y funcionalidad de la Administración Pública¹⁸. Como es sabido, desde la transición democrática la AGE ha realizado un gran esfuerzo para modernizar sus métodos de trabajo, históricamente muy burocratizados. Hace algunas décadas la introducción de la informática ya ofreció una ocasión significativa para mejorar la funcionalidad de la AGE, quizá no aprovechada plenamente. Pero la adopción del teletrabajo supone ahora una oportunidad aún más trascendente para mejorar su funcionamiento interno y ofrecer a la sociedad un modelo de Administración más eficaz.

3. *Las herramientas de implementación*¹⁹

Actuando sobre un área tan compleja y sensible a los cambios como el colectivo de funcionarios, se hacía imprescindible utilizar una serie de estrategias que permitiesen aplicar el teletrabajo de una forma no agresiva, para que fuese aceptado y asumido por los trabajadores y la estructura jerárquica del MAP. Y que, respetando las peculiaridades y sensibilidades de todos ellos, pudieran

¹⁶ Sobre esta denominación, véase Sáez Soro (2008), p. 23.

¹⁷ Véase Méndes, (1998), p. 418.

¹⁸ Como afirma uno de los especialistas que perteneció el Grupo de Expertos, «a través del teletrabajo y usando su enorme potencia flexibilizadora es posible modificar sustancialmente la estructura de cualquier organización», Sáez Soro (2008), p. 28.

¹⁹ Todos los datos ofrecidos a partir de este punto están basados en el Proyecto de Investigación antes citado de Álvarez, González-Quijano y López Vázquez, (2007).

materializar el proyecto en un plazo de tiempo razonable y con unas mínimas garantías de éxito. A esta situación conviene añadir que el proyecto de implantación del teletrabajo no contaba con una dotación económica propia y debía acometerse con cargo a los recursos generales del propio MAP.

Estas estrategias fueron desarrolladas a lo largo de varios meses y depuradas antes de su implementación. Todas ellas actuaron adecuadamente, aunque requirieron pequeños ajustes puntuales. Su importancia fue decisiva ya que, en un proceso de este tipo, la forma de abordar los problemas y de aplicar las iniciativas resultaba vital para su viabilidad. Por su trascendencia, las listamos a continuación.

3.1. El «grupo de expertos»

Una de las primeras medidas tomadas fue la de encargar la aplicación del teletrabajo a un grupo de expertos externos al MAP, lo que constituyó un gran hallazgo estratégico, como luego confirmaría la práctica. Ello permitió reunir a especialistas que incorporaron los conocimientos de varias disciplinas y la sensibilidad de diferentes perspectivas como la sociología y la investigación social, la psicología, la comunicación, el *marketing* estratégico, las nuevas tecnologías, etcétera.

Además, evitó los condicionantes que habría sufrido inevitablemente un equipo compuesto por integrantes del MAP. El carácter marcadamente técnico e independiente del grupo de expertos y el respaldo que recibió en todo momento del Gabinete del Ministro, le permitió actuar al margen de cuestiones departamentales o hábitos instalados en la Administración, traduciendo con decisión un objetivo político a medidas prácticas y a soluciones técnicas concretas y abordables.

También permitió crear un planteamiento estratégico para la implementación del teletrabajo y un marco metodológico para la investigación y comprobación de los resultados, ambos completamente nuevos, al no disponerse de experiencias anteriores de características comparables²⁰. Ya que varios miembros del grupo de expertos eran especialistas y conocedores de los métodos de investigación social, el propio grupo pudo realizar directamente las investigaciones necesarias, con un elevado nivel de control y garantizando la adecuación de los estudios a los objetivos establecidos.

3.2. La elección de aplicar «planes piloto»

Uno de los temas que más tiempo ocupó al grupo de expertos y que mayor debate suscitó en el interior del MAP fue cuál sería la vía más adecuada para implantar el teletrabajo. En un principio se pensó en una aplicación gene-

²⁰ A través de la AGE, el grupo de expertos recibió documentación de todas las experiencias previas de teletrabajo realizadas a nivel mundial por las principales administraciones. Pero ninguna de ellas pudo servir de referente, siendo necesario desarrollar metodologías propias y originales.

ralizada, que afectase a todas las áreas y a todos los niveles. Pero los responsables de algunas áreas y un buen número de trabajadores mostraban serias reticencias ante el teletrabajo por los motivos más variados –la mayoría de ellos perfectamente comprensibles y habituales en cualquier proceso de cambio social– que parecían sobrevenidos por la incertidumbre que despertaba un proceso de tal magnitud y que, de salir mal, podría sumir al MAP en una situación de parálisis.

El camino que se eligió entonces puede parecer ahora muy obvio. Pero cuando surgió la idea de aplicar varios planes piloto sucesivos y cada vez más amplios, se dio un paso muy importante porque las opiniones críticas a la aplicación del teletrabajo se suavizaron rápidamente hasta perder protagonismo. El factor psicológico de saber que las primeras experiencias iban a realizarse de forma localizada, sobre colectivos reducidos, por un tiempo limitado y con posibilidad de «marcha atrás», tuvo un efecto muy marcado para desdramatizar todo tipo de miedos y frenos.

La elección de la modalidad de plan piloto aportaba importantes ventajas:

- Permitía disponer de un colectivo fácilmente controlable sobre el que se podía intervenir para corregir posibles disfunciones. También facilitaba un seguimiento directo e inmediato por parte de los responsables de área, grupo de expertos y autoridades del MAP.
- Facilitaba la aplicación de la metodología de test de muestreo (también conocida como *area test*), habitual en la investigación en Ciencias Sociales²¹ y que, como es sabido, consiste en tomar una muestra pequeña y representativa para estudiarla con detalle y luego extrapolar los resultados obtenidos a todo el colectivo social de referencia.
- Lograba una introducción progresiva del teletrabajo en el MAP permitiendo que los trabajadores más permeables actuaran de vanguardia y sirviesen de modelo al resto de compañeros.
- Por su ámbito reducido, no exigía grandes desembolsos económicos ni requería complicadas operativas.

3.3. Instaurar la figura del supervisor

Otra de las estrategias de implementación fue decidir que cada teletrabajador estaría a cargo de un supervisor: generalmente, su jefe directo en el trabajo presencial. Este supervisor sería el responsable de fijar los objetivos y los horarios del teletrabajador, de preparar las tareas para hacerlas teletrabajables, de revisar si el trabajo realizado se ajustaba a los plazos y características acordadas y de efectuar la correspondiente evaluación. El responsable debía negociar la mayoría de estas tareas con el teletrabajador, para lograr un acuerdo común que garantizase el mantenimiento de la productividad.

²¹ Véase Batista (2000), pp. 211-224.

3.4. Plantear la experiencia con trabajadores voluntarios

Para garantizar la buena disposición de los futuros teletrabajadores se decidió hacer completamente voluntaria la participación en la experiencia, iniciativa que se reveló como muy positiva pero incorporó un problema colateral: la imposibilidad de realizar una prueba muestral pura, que incorporase a trabajadores elegidos proporcionalmente de las diferentes actividades y rangos jerárquicos. Precisamente para evitar sentimientos de favoritismo, se acogió en los pilotos a todos los voluntarios que se presentaron —excepto a algunos pocos cuyos puestos ofrecían complicaciones técnicas irresolubles— y estas asimetrías debieron ser tenidas en cuenta en el análisis de resultados.

La decisión de ofrecer la incorporación voluntaria a la experiencia se complementó con otro derecho: todos los teletrabajadores podían abandonar el piloto si por algún motivo se sentían incómodos, aunque ninguno lo hizo. La voluntariedad de entrada y salida resultó muy útil para conseguir participantes realmente interesados y motivados. Igualmente, desdramatizó el compromiso adquirido al intervenir en el plan y proporcionó a los teletrabajadores el refuerzo psicológico necesario para que se aplicasen con confianza y se adaptasen rápidamente a la nueva situación. También les comprometió moralmente a participar activamente en las actividades establecidas, como el curso de formación, las medidas de seguimiento y la toma de datos para la investigación.

Pero esta voluntariedad no agradó a algunos supervisores porque, al margen de su propia opinión, les obligó a intervenir en la experiencia de teletrabajo siempre que un empleado suyo quisiera hacerlo. Por otra parte, la condición de supervisor implicaba los trabajos adicionales que hemos mencionado y que, como veremos luego, suponían un esfuerzo importante.

3.5. Fijar la extensión de cada plan piloto

El hecho de establecer planes piloto obligaba a concretar un plazo para su ejecución, a partir del cual la experiencia se interrumpía para evaluarla antes de pasar a la siguiente fase. Cada piloto tenía que durar lo suficiente como para que los teletrabajadores se acostumbrasen al nuevo sistema, minimizasen las pérdidas de productividad debidas al proceso de adaptación y apreciaran sus ventajas o desventajas a nivel personal y laboral. Pero si la extensión del piloto era excesiva, los voluntarios podían habituarse a esta nueva modalidad y vivir de manera traumática su vuelta al régimen presencial, como de hecho ocurrió en algunos casos.

El primer piloto comenzó a finales de 2005 y duró tres meses. El segundo se inició a primeros de 2007 y finalizó en septiembre de ese mismo año. En realidad no hubo una fecha común de comienzo y final de los pilotos ya que, por diferentes motivos de tipo logístico, los teletrabajadores no podían comenzar y acabar todos en la misma fecha. Por eso, el tiempo se contabilizó individualmente fijando un plazo aproximado de 90 días para cada teletrabajador en el primer piloto y de 180 en el segundo.

3.6. Establecer un porcentaje máximo de tiempo teletrabajado

También se estableció que los funcionarios podrían estar en régimen de teletrabajo como máximo un 50% de su tiempo total de trabajo, distribuido a lo largo de una semana. Esta partición, establecida por el grupo de expertos, fue también refrendada por las organizaciones sindicales operantes en el MAP, que aprobaron todos los aspectos principales de ambos pilotos.

Con esta medida se pretendía evitar algunos problemas observados en otras experiencias anteriores del sector privado y conservar los aspectos positivos del trabajo presencial, como:

- Mantener las relaciones con los compañeros de despacho y el intercambio social que ello supone.
- Favorecer de forma recíproca que los compañeros de los teletrabajadores estuviesen al tanto de la experiencia y no los percibiesen como «compañeros invisibles».
- Prevenir la aparición de sentimientos de aislamiento, soledad o desorientación en el teletrabajador e impedir que pudiese encerrarse en su burbuja (el denominado efecto *cocooning*) al perder la referencia del lugar de trabajo.

Por la variedad de ritmos de trabajo y de horarios existentes en el MAP, el reparto del tiempo de trabajo entre las horas presenciales y las teletrabajadas se confió a la negociación entre cada teletrabajador y su supervisor, lo que dio lugar a una amplia casuística: había teletrabajadores que ejercían el horario presencial por la mañana y el teletrabajo por la tarde, otros iban a su puesto de trabajo tres días a la semana y teletrabajaban dos días, etc. Pero, a pesar de esta diversidad, se procuró que la modalidad elegida se mantuviese fija a lo largo de cada el piloto, creando una pauta horaria estable.

Inicialmente, se trató de establecer un periodo de adaptación, de tal manera que el trabajador comenzase a actuar en régimen de teletrabajo en su lugar habitual, para solucionar *in situ* las posibles complicaciones que pudieran surgir, y sustituirlo paulatinamente por su jornada de teletrabajo en el hogar. Pero la adaptación a las nuevas técnicas se hizo de forma tan rápida que prácticamente no fue necesario seguir este proceso en ningún caso.

4. Metodología utilizada en la investigación de ambos pilotos

La metodología que se ha utilizado para analizar los dos planes piloto es bastante ortodoxa dentro de las Ciencias Sociales. Se aplicaron preferente técnicas cualitativas que combinaron diferentes perspectivas, con el fin de obtener la mayor riqueza de datos posible. Este enfoque fundamentalmente cualitativo venía determinado por el objetivo fijado por el MAP que, recordamos, era la utilidad del teletrabajo para la conciliación.

Ambos pilotos contaron con una metodología similar que centró la obtención de datos en dos grandes fuentes:

1) Por una parte, la realizada directamente por el grupo de expertos como evaluadores de la experiencia, estudiando los principales aspectos del teletrabajo y de la vida personal relacionada con la conciliación. A grandes rasgos, el grupo de expertos realizó en cada piloto las siguientes investigaciones, que analizaremos con detalle más adelante:

- Diferentes encuestas entre todos los teletrabajadores para establecer sus perfiles y su evolución a lo largo de los pilotos.
- Grupos de discusión para analizar las principales conclusiones de cada piloto, a nivel profesional y personal.
- Entrevistas en profundidad con los supervisores.

Esta metodología cruzada deseaba aplicar las técnicas de investigación social más adecuadas para cada caso, además de comprobar y contrastar entre sí las opiniones obtenidas por las diferentes vías.

2) Por otra parte, la valoración realizada por los supervisores sobre los empleados a su cargo que contenía aspectos técnicos y ceñidos a cuestiones laborales y que resultó marcadamente cuantitativa. Los supervisores contaron con bastante libertad para fijar los criterios de evaluación y en su mayoría aplicaron mediciones basadas en tests.

Inicialmente se estudió la posibilidad de analizar el entorno laboral, realizando una investigación sobre los compañeros de los teletrabajadores, pero esta iniciativa no llegó a materializarse por requerir un notable esfuerzo.

Conviene recordar que el MAP no dispuso de un presupuesto especial para realizar la investigación de los resultados de los pilotos. Como ya hemos dicho, esta corrió a cargo del grupo de expertos, quienes contaron con toda la colaboración por parte del personal y las autoridades del MAP, pero con muy limitados medios técnicos y económicos para realizar todo el proceso de investigación, desde la toma de datos y el tratamiento estadístico hasta la elaboración de las conclusiones. Estas limitaciones, sumadas a los ajustados plazos marcados por el MAP para conocer los resultados, explican por qué una experiencia tan interesante no ha contado con, por ejemplo, tomas de datos más pormenorizadas, aunque desde el punto de vista de la fiabilidad técnica nos parecen ampliamente suficientes.

Por último, también se utilizaron algunas fuentes cualitativas no estructuradas, la mayoría aportadas voluntariamente por los teletrabajadores: diarios que habían redactado durante su experiencia, escritos, autoinformes, cartas enviadas a sus superiores, etc. Todos estos documentos fueron leídos y valorados por el grupo de expertos para incorporar sus enseñanzas en el informe final de la investigación.

A continuación, en los puntos siguientes, explicamos las principales técnicas de investigación utilizadas, justificamos su elección y detallamos el aprovechamiento del que fueron objeto.

4.1. Encuestas sobre los teletrabajadores

Se realizaron dos encuestas²² muy amplias sobre todos los voluntarios que participaron en la experiencia, una al comienzo de cada plan piloto y otra casi al final, cuando estaban a punto de terminar su periodo de teletrabajo. Ambas encuestas recababan una gran cantidad de datos de tipo profesional, familiar (estado civil, número de hijos, etc.) y personal (empleo del tiempo de ocio, inquietudes e intereses, etc.) Técnicamente hablando, los tests incorporaban tanto preguntas cerradas (tipo «marque sí o no»), como abiertas (tipo «explique qué opina de...»), algunas de ellas utilizando variables métricas continuas (tipo «puntúe de 0 a 5...») y otras discretas (tipo «indique el número de hijos y sus edades»).

La primera encuesta tenía como objetivo descubrir el perfil personal y sociolaboral de los teletrabajadores, así como conocer sus motivaciones para participar en el plan piloto, junto con sus actitudes y expectativas proyectadas sobre el teletrabajo.

La segunda encuesta pretendía conocer cómo los teletrabajadores percibieron su preparación para su participación en el plan piloto –ya hemos explicado que recibieron un cursillo y otras acciones de formación, dependiendo de su actividad laboral–, cuáles fueron sus ritmos de teletrabajo, algunos aspectos técnicos sobre la logística informática y también su afinidad y costumbres sobre el uso del ordenador en el tiempo de ocio (navegación en internet, tiempo empleado en redes sociales, etcétera).

La práctica totalidad de los trabajadores que participaron en el primer piloto intervinieron también en el segundo; esta duplicidad, que indirectamente constataba el éxito del primer piloto, fue tenida en cuenta en los análisis.

Aunque las encuestas de tipo test se utilizan casi exclusivamente para usos cuantitativos, nosotros hemos hecho de ellas un uso doble, lo que resulta metodológicamente posible²³, realizando un aprovechamiento tanto cuantitativo como cualitativo para conocer simultáneamente variables de tipo estadístico y aspectos cualitativos, tales como necesidades y aspiraciones personales.

4.2. Los «grupos de discusión» sobre los teletrabajadores

También, se aplicó la metodología de grupos de discusión o *focus groups*²⁴ sobre el colectivo de teletrabajadores. En el primer piloto estos se hicieron justo después de la finalización del mismo. En cambio, en el segundo se efectuaron pocas semana antes de finalizarlo porque se deseaba conocer el ánimo de los trabajadores cuando llevaban varios meses ejercitando el teletrabajo

²² Para profundizar en el uso habitual de este tipo de metodología, consúltase Abascal y Grande (2005), especialmente pp. 23-41.

²³ Véase el clásico manual de Ander-Egg (1977) pp. 123 y ss.

²⁴ Para los objetivos, técnicas, desarrollo y estudio de conclusiones de los grupos de discusión, véase Ibáñez (2003). Entre otras obras más actuales y accesibles, recomendamos Báez (2007), pp. 127-169.

pero antes de que pesara sobre ellos la perspectiva de haber vuelto al trabajo presencial. Nos pareció recomendable actuar así porque en el primer piloto se detectó que cuando algunos teletrabajadores volvían al régimen de trabajo completamente presencial, olvidaban rápidamente ciertos detalles de la experiencia vivida e incluso se volvían un tanto escépticos hacia ella. Podemos atribuir estos sentimientos a la desilusión producida por la interrupción de las ventajas que la conciliación había introducido en sus vidas, ya que prácticamente todos ellos habían valorado muy positivamente la experiencia y manifestaron deseos de prolongarla o hacerla permanente.

Como es sabido, siempre es recomendable realizar varios grupos de discusión sobre cualquier tema que se desee analizar para segmentar debidamente las muestras, contrastar las opiniones y explorar adecuadamente los aspectos por analizar. Nosotros, además, implementamos dos modalidades diferentes de grupos de discusión:

- 1) Una más ortodoxa, de tipo exploratorio, que seguía las pautas habituales y que incorporó a entre siete y ocho miembros por grupo.
- 2) Otra más reducida, con muy pocos miembros (cuatro o cinco), para poder profundizar en cuestiones personales de carácter íntimo.

En la primera modalidad de grupo de discusión se trató una amplia variedad de temas (pueden verse resumidos en los puntos 5.2 y 5.3) y se obtuvo un elevado grado de homogeneidad y de congruencia, además de una cierta redundancia, lo que refuerza la validez de los conocimientos extraídos. Por otra parte, habida cuenta del número total de teletrabajadores, los grupos contaban con una base muestral muy amplia lo que reitera su fiabilidad. Debemos subrayar que en las principales cuestiones planteadas, la mayoría de los teletrabajadores mostraron un nivel de acuerdo extraordinariamente elevado, lo que resulta inusual en este tipo de metodología que permite que afloren opiniones muy diversas.

Respecto a la segunda modalidad de los grupos de discusión, algo que queríamos conocer en estos pilotos eran los *insights*²⁵ o percepciones psicológicas profundas de los teletrabajadores. Las prácticas habituales utilizadas en los grupos de discusión no resultan especialmente adecuadas para ello ya que el número de asistentes impide que se cree un clima de suficiente confianza. Por otra parte, la amplia variedad de temas y opiniones vertidas en un grupo de discusión convencional también coarta la concentración y tranquilidad necesarias para descubrir estos *insights*. Por ello, se decidió realizar esta segunda modalidad de grupo de discusión con un número muy reducido de participantes para profundizar más en las vivencias y valoraciones íntimas que el teletrabajo había despertado en ellos.

Sabemos que los grupos de discusión con un número de miembros reducido suelen ser rechazados metodológicamente como poco fiables. Pero, en nuestro caso, teníamos nuestros motivos para seguir este camino y su solvencia metodológica está perfectamente validada por investigadores de

²⁵ Sobre la utilidad de los *insights* en los procesos de comunicación social véase López Vázquez (2007), pp. 40-50.

reconocido prestigio, cuando se busca potenciar la implicación de los asistentes y lograr una profunda sinceridad emocional²⁶. Tal como habíamos previsto, esta modalidad permitió acceder a importantes vivencias personales para valorar las mejoras obtenidas en el terreno de la conciliación, especialmente entre el público femenino.

4.3. La información proporcionada por los responsables de los teletrabajadores

La información proporcionada por los responsables de los teletrabajadores se obtuvo por tres vías diferentes:

- 1) Reuniones inmediatas. Especialmente durante el primer plan piloto, los responsables se reunieron con el grupo de expertos para valorar el curso de la experiencia y solucionar sobre la marcha los problemas que iban surgiendo. Aunque estos encuentros no hayan supuesto una técnica estructurada de obtención de datos ni este fuese su objetivo principal, las reuniones proporcionaron información muy significativa para evaluar los pilotos.
- 2) Evaluación de los teletrabajadores. Ya hemos hablado de la evaluación que cada responsable aplicó sobre los teletrabajadores a su cargo. Esta información, basada esencialmente en tests de productividad, también fue analizada e incorporada a la investigación. Los tests aplicaban especialmente variables cuantitativas –cantidad de trabajo realizado, cumplimiento de calendario y planes– pero también observaban aspectos cualitativos como el tono personal del teletrabajador, la calidad y precisión de sus tareas, su nivel de colaboración y compromiso, etcétera.
- 3) Entrevistas en profundidad. Los supervisores también fueron sometidos a técnicas de investigación cualitativa específica. Pero, en lugar de realizar con ellos grupos de discusión como se hizo con los teletrabajadores, se prefirió recabar su opinión en base a entrevistas en profundidad –entrevistas semiestructuradas realizadas de forma individual, de aproximadamente una hora de duración²⁷– por varios motivos:
 - Principalmente porque, debido a cuestiones políticas y de rango, los supervisores podían tender a mostrarse parcos y reservados, limitando con ello la amplitud de sus opiniones, si estas se producían en un grupo de discusión, en presencia de otros colegas de trabajo.
 - Por su carga laboral y su necesidad de permanencia en el puesto de trabajo, los supervisores tenían ciertas dificultades para acudir a las convocatorias de los grupos de discusión. Las entrevistas perso-

²⁶ «El pequeño grupo mínimo sería de cuatro actantes: pero un grupo de cuatro (número mínimo para que haya la redundancia suficiente para producir alguna permutación) para funcionar ha de estar a la máxima tensión; que todos participen con el máximo de atención (sólo funciona si todos sus canales están saturados)» Ibáñez (2003), p. 273. Véase también Báez (2007), p. 143.

²⁷ Véase Báez (2007), pp. 93-126.

nales ofrecieron una modalidad más flexible que, en varios casos, pudo efectuarse en el propio despacho del supervisor. Ello garantizó una actitud más receptiva y colaboradora, y un mayor número de supervisores encuestados.

Cada una de todas estas técnicas mencionadas nos fue proporcionado un tipo de datos que luego se estudió tanto de forma diferenciada como cruzando las informaciones obtenidas, logrando un aprovechamiento más fidedigno e intensivo de todo el material obtenido.

5. Conclusiones de la investigación

Aunque, como ya hemos explicado, los conocimientos y conclusiones obtenidos fueron muy extensos y variados, detallamos a continuación los más significativos.

5.1. El perfil de los teletrabajadores

Nos parece importante detallar el perfil social de los teletrabajadores especialmente por tres motivos: 1) fundamentalmente, para conocer con qué tipo de colectivo trabajábamos; 2) también para saber qué tipo de funcionario se sintió atraído por la experiencia y comprobar si el objetivo de la conciliación era realmente el principal motivador que impulsó a participar en la experiencia; y 3) porque, al ser la participación voluntaria, el perfil de los teletrabajadores de ambos pilotos puede ser considerado como representativo del «funcionario tipo» de la AGE más permeable a la práctica del teletrabajo. A grandes rasgos, el perfil de los teletrabajadores ha sido este:

Mayoría de público femenino y de teletrabajadores con hijos. Respecto a la variable por sexos debemos destacar que el 70% de los teletrabajadores han sido mujeres. Sin duda, ello se debe a su mayor necesidad de conciliar el horario de trabajo para afrontar las tareas del hogar, pero también a otras cuestiones, como el hecho de que la mujer proyecta menos expectativas personales y sociales que el hombre en el ámbito del trabajo.

Sexo	%
Hombre	29,8
Mujer	70,2

Fuente: Álvarez, González-Quijano y López Vázquez (2007), p. 58

Respecto a los hijos, este parece haber sido un motivo principal para participar en los planes piloto: siete de cada diez teletrabajadores tienen hijos (el 73,3%, sumando a los que viven con su pareja e hijos y a los que viven sólo con sus hijos).

<i>Situación familiar</i>	%
Vivo solo	0,0
Vivo con mi pareja	17,8
Vivo con mi pareja e hijos	68,9
Vivo con mis hijos	4,4
Otros (vivo con mis padres, otras personas, etc.)	8,8

Fuente: Álvarez, González-Quijano y López Vázquez (2007), p. 67

Y en uno de cada cuatro teletrabajadores con hijos, estos son menores de tres años.

Edad superior a los 30 años y larga experiencia en la AGE. El 90% de los teletrabajadores superan los 30 años y el 70% se ubican entre los 30 y los 50 años, lo que nos sitúa nuevamente ante la franja de edad de personas que tienen una mayor necesidad de conciliar por motivos de paternidad y, en menor medida, para destinar este tiempo a actividades de ocio.

<i>Edad (en años)</i>	%
Menos de 30	10,9
30-40	25,5
41-50	43,6
Más de 50	20,0

Fuente: Álvarez, González-Quijano y López Vázquez (2007), p. 59

Los funcionarios más jóvenes no parecen sentirse atraídos por el teletrabajo, al menos desde la perspectiva de la conciliación; al parecer buscan en el despacho un lugar donde realizar intercambios sociales y afianzarse profesionalmente, lo que requiere ejercer el trabajo de manera presencial.

Atendiendo a su nivel y experiencia, los teletrabajadores proceden de un amplio registro de niveles administrativos (de los números 14 al 30) dato que demuestra que se busca la conciliación con independencia de la jerarquía laboral. Curiosamente, la mayoría de los teletrabajadores muestran una amplia experiencia como funcionarios, pues el 44% llevan más de 20 años en la AGE, pero disfrutando de una relativa movilidad: el 42% llevaba menos de cinco años en su puesto actual. Esto nos perfila a un funcionario con experiencia pero también con ganas de probar otros destinos y una cierta disposición para cambiar de tareas.

Deseo de mejoras profesionales cualitativas. Los teletrabajadores proyectan expectativas de mejoras laborales en bastantes ámbitos: desde la organización y planificación hasta el incremento de diálogo con sus jefes, capacidad para expresar iniciativas, etc. Sin duda el «teletrabajador tipo» es

un funcionario profesional inquieto, que desea y propicia mejoras en los hábitos laborales.

Marcada afinidad con los medios informáticos. Por último, los teletrabajadores muestran una gran apertura a los sistemas digitales, siendo muy afines a la informática y a internet: el 40% realiza en el MAP tareas relacionadas con la informática, el 91% navega por internet con asiduidad y el 70% utiliza habitualmente el correo electrónico, tasas muy superiores a las vigentes en personas de rangos de edad similares cuando se hicieron los pilotos. Por otra parte, casi cuatro de cada cinco voluntarios que participaron en el segundo piloto tenían en su oficina o departamento uno a varios compañeros teletrabajadores, lo que confirma que la predisposición al teletrabajo se concentra en una serie de áreas, servicios o actividades. Y también que, los beneficios de la experiencia se iban transmitiendo de un compañero a otro.

5.2. Cambios experimentados en el terreno laboral

En líneas generales, todos los teletrabajadores ostentaron una rápida adaptación a las técnicas del trabajo, minimizando la fase de transición prevista. Los cambios experimentados en el aspecto laboral fueron casi todos muy positivos.

Mantenimiento de la productividad y mejora de la calidad. Según los informes realizados y la opinión de los supervisores, una vez que se superó el corto lapso de adaptación, en la mayoría de los teletrabajadores se constata el mantenimiento de la productividad que tenían antes de teletrabajar, en términos de la cantidad de trabajo ejecutado. En algunos casos dicha productividad se incrementa levemente y en muy pocos casos se detectaron leves reducciones. Debemos añadir que estas pequeñas bajas en la productividad mencionadas, aparecen relacionadas con cierta imprecisión en la definición de los objetivos de trabajo, pues en los casos en que estos fueron establecidos con claridad, los teletrabajadores muestran una gran adecuación a ellos, terminando sus tareas en el plazo establecido o antes de él. Asimismo, no se presentó ningún caso en el que un teletrabajador hubiera desatendido sus tareas o experimentase retrasos notables en las mismas.

Respecto a la calidad de las tareas teletrabajadas, todos los supervisores y trabajadores detectaron un notable incremento de la misma, que atribuyeron a una mayor concentración y a la ausencia de las distracciones habituales en el lugar de trabajo presencial.

Mejor perspectiva. Descubrimiento de nuevas soluciones. Los trabajadores percibieron una mejor utilización del tiempo invertido en el trabajo y destacaron las ventajas de una correcta planificación de las tareas, acción realizada de común acuerdo con el supervisor, pero que no solía ejercerse antes del comienzo de los planes pilotos. También afirmaron disponer de una mejor perspectiva de su trabajo. Por su parte, la adopción del teletrabajo permitió a trabajadores y supervisores incorporar nuevos procedimien-

tos, ya que la planificación sistemática y el establecimiento de objetivos les obligó a replantearse y a racionalizar los procesos productivos.

Un grupo amplio de teletrabajadores comentaron haber descubierto y desarrollado una actitud más positiva, gratificante y creativa hacia su trabajo gracias al teletrabajo, superando vicios y rutinas adquiridos anteriormente.

Inadecuación de los soportes informáticos. El MAP había habilitado para los planes piloto un portal informático y un *software* que actuaba como *interface* cuando los teletrabajadores deseaban conectarse desde su hogar con el entorno habitual de trabajo presencial. Además los voluntarios recibieron un ordenador portátil especialmente preconfigurado para esta experiencia. Pero, curiosamente, estas herramientas informáticas fueron muy criticados por los teletrabajadores por su lentitud y falta de adecuación y el 82,4% acabó utilizó sistemas opcionales. Estos soportes informáticos fueron el origen de la mayor parte de las incidencias observadas en los dos planes pilotos. En ambos casos, fueron desarrollados sin realizar previamente una auditoría adecuada o algún tipo de consulta sobre las necesidades de los teletrabajadores y apenas fueron supervisados por el Grupo de Expertos.

<i>Frecuencia de utilización de algún sistema alternativo al ordenador portátil</i>	<i>%</i>
Nunca	10,9
Pocas veces	8,7
De vez en cuando	21,7
Muy a menudo	23,9
Siempre o casi siempre	34,8

Fuente: Álvarez, González-Quijano y López Vázquez (2007), p. 91

A pesar de ello, la experiencia de teletrabajo pudo desarrollarse porque los voluntarios habilitaron sistemas alternativos. Preferentemente, cargaban en un *pendrive* el material a teletrabajar, realizaban el teletrabajo en el ordenador particular de su hogar y enviaban luego el material terminado por correo electrónico o lo llevaban nuevamente a su lugar de trabajo en un *pendrive*²⁸.

Esto demuestra que no es necesario realizar costosas inversiones en tecnología para implantar el teletrabajo y que los recursos habilitados deben ser diseñados rigurosamente a partir de las necesidades del usuario.

Falta de tiempo y capacitación de los supervisores. Algunos supervisores mostraron problemas para seguir el ritmo de los pilotos: declaraban no disponer de tiempo suficiente para planificar y supervisar las tareas de los teletrabajadores a su cargo, además de realizar su trabajo habitual. Los supervisores casi

²⁸ Estos sistemas alternativos fueron permitidos porque los teletrabajadores no manejaban información reservada en sus horarios de teletrabajo.

no tenían una capacitación técnica específica –que, erróneamente, se les presumió por su rango y experiencia– para poder afrontar los retos del teletrabajo que, de forma suplementaria, también les exigía un mayor nivel de diálogo y negociación. Pero creemos que la mayoría de estos problemas desaparecería si a los supervisores se les ofreciese una formación adecuada, vía cursillo intensivo, y se les reconociese en su jornada laboral el tiempo necesario para gestionar las tareas de los teletrabajadores a su cargo.

Como hemos visto, salvo algunos problemas localizados y subsanables, las mejoras laborales y productivas de la introducción del teletrabajo en el MAP fueron bastante destacables en ambos pilotos.

5.3. Cambios vividos en la esfera personal

Según revelan los estudios, las mejoras sobrevenidas en la vida personal y familiar de los teletrabajadores fueron emergiendo de forma progresiva según avanzaba su participación en los planes pilotos. Para la mayoría de ellos, las ventajas experimentadas en el plano personal han supuesto una experiencia intensa y enormemente enriquecedora que ha cambiado la perspectiva de sus vidas. Los datos, vivencias e *insights* recogidos y analizados son muchos y muy variados pero pueden agruparse en tres grandes esferas:

Reorientación en las relaciones con la familia y los hijos. Los teletrabajadores manifiestan haber recuperado o descubierto un nuevo disfrute al poder atender a sus hijos con mayor tranquilidad y sin el estrés propio de la vida diaria. De esta forma, labores que antes se sufrían como una obligación, tal como llevar a los niños al colegio, o que se dejaban sin hacer y creaban una conciencia de culpabilidad, como ayudarles a hacer los deberes, se ejercitaban ahora de forma plena y resultaban muy placenteros.

Con otros familiares ocurría algo parecido. Por ejemplo, el régimen de teletrabajo había habilitado tiempo para acompañar a padres o parientes de la tercera edad a revisiones médicas o a realizar gestiones, proporcionando una sensación de cumplimiento del deber y una recompensa afectiva especialmente gratificantes.

La creación de nuevos espacios para la vida familiar. Al incrementar el tiempo de estancia en el hogar, el teletrabajo ha permitido crear nuevas áreas en las que desarrollar la vida de familia. Y, por encima de la duración de dichos momentos, los teletrabajadores valoraban la intensidad afectiva y la calidad de la experiencia. Por ejemplo, hubo progenitores que los días de teletrabajo podían preparar la comida y recibir a sus hijos y a su pareja para estar juntos al mediodía, algo limitado anteriormente a los fines de semana.

Estos momentos les han permitido revivir y actualizar a los progenitores, de forma imprecisa pero intensa, ciertos recuerdos de infancia y de momentos felices (vacaciones familiares, comidas de celebración, etc.) que insisten en la gratificación emocional obtenida como consecuencia de los espacios familiares y personales ganados gracias a la conciliación.

Participación del hombre en las tareas del hogar. Algunos teletrabajadores del sexo masculino—que, recordemos, suponían un 30% del total de participantes en los planes pilotos— se han mostrado sorprendidos por el grado de implicación que han llegado a proyectar hacia el cuidado de sus hijos y las tareas del hogar, ocupación que hasta entonces habían realizado de forma puntual y por obligación moral. A este respecto, varios hombres se han visto desempeñando el papel de principales organizadores del hogar, anteriormente ejercido por sus mujeres, y han podido comprender la dificultad y la importancia de dichas tareas, experimentando una mayor valoración afectiva de su compañera.

Ello nos permite afirmar que el teletrabajo puede constituir una herramienta para recuperar ciertos terrenos familiares ahora perdidos y para estimular la participación equitativa del hombre en el hogar, redistribuyendo las tareas domésticas y reduciendo la excesiva carga que soportan las mujeres.

6. *Perspectivas de futuro*

El proceso de implantación del teletrabajo en al MAP se interrumpió, precisamente cuando había llegado el momento oportuno y se tenían suficientes conocimientos como para emprender una aplicación generalizada, que debía estar coordinada por el Ministerio de Industria. El cambio de ministro y de directrices sufrido en el MAP en julio de 2007, así como el abandono de hecho de las políticas de conciliación, en parte como consecuencia de la crisis económica, dejaron en suspenso esta experiencia, que no ha tenido réplica en ninguna de las diferentes administraciones de nuestro país ni, que nosotros sepamos, en el extranjero. Pero, para todos los que trabajamos en ella, ha supuesto un cúmulo extraordinario de conocimientos profesionales y vivencias personales difícilmente igualable.

No obstante, el curso de los hechos nos lleva a pensar que tarde o temprano el teletrabajo acabará aplicándose en la Administración. Pero aquí, el debate de fondo es saber si en este proceso la Administración desempeñará un papel innovador, adoptando un modelo social que le convenga a sus trabajadores, a la ciudadanía y al resto de los organismos del Estado; si lo hará de forma planificada y coherente, desarrollando el elevado potencial humanístico y relacional que estas nuevas técnicas ofrecen; o si, por el contrario, el teletrabajo será adoptado como algo inevitable, de manera parcial y asimétrica, tomando prestados modelos quizá puramente productivos o economicistas que otros hayan tenido la perspicacia de crear y aplicar antes.

Bibliografía

- ABASCAL, E. y GRANDE, I. (2005), *Análisis de encuestas*, Madrid, ESIC Editorial.
- ÁLVAREZ, A. (2008), «Efectos de la publicidad y los medios en el público infantil: desestructurando los valores y forzando la madurez», en J. Benavides *et al.* (ed.), *Nuevas Tendencias de la Comunicación*, Madrid, Ciclos Complutense-Comunicación. Universidad Complutense.

- ÁLVAREZ, A. y GONZÁLEZ-QUIJANO, J. E. (2007), «Renovar la Función Pública», *Expansión* n.º 6.292, suplemento *Expansión y Empleo* 356, p. 2, 24 de marzo, Madrid.
- ÁLVAREZ, A.; GONZÁLEZ-QUIJANO, J. E. y LÓPEZ VÁZQUEZ, B. (2007), *El Desarrollo del Teletrabajo en la Administración General del Estado. Estudio de las Ventajas Profesionales y Personales para la Función Pública* (3 tomos), Proyecto de Investigación, Madrid, Art. 83 LOU. MAP-UCM-CAVP 1.
- ANDER-EGG, E. (1977), *Introducción a las Técnicas de Investigación Social*, Buenos Aires, Editorial Hvmantas.
- BÁEZ, J. (2007), *Investigación cualitativa*, Madrid, ESIC Editorial.
- BATISTA GONZÁLEZ, M. (2000), «Definición de Universo y Muestra. Teoría de Muestreo y Técnicas Muestrales con Representación Estadística», en *La investigación en Marketing*, tomo I, Barcelona, AEDEMO.
- CALDERÓN, A. (2007-2008), «II Anuario, un referente para el país más multiétnico de la Unión Europea», en *II Anuario de la Comunicación del Inmigrante en España*, Madrid, Etnia comunicación.
- IBAÑEZ, J. (2003), *Más allá de la sociología. El grupo de discusión: técnica y crítica*, Madrid, Siglo XXI de España.
- IESE-ADECCO (2006), *Euroíndice Laboral-EIL*, 4.º trimestre de 2006, Pamplona, IESE-Escuela de Negocios de la Universidad de Navarra.
- LÓPEZ VÁZQUEZ, B. (2007), *Publicidad Emocional. Estrategias creativas*, Madrid, ESIC Editorial.
- MÉNDES MARTÍNEZ, C. (1998), «El papel de las administraciones públicas en el fomento de empleo de las personas con discapacidad», en *La situación del empleo de las personas con discapacidad en España. Propuestas para su reactivación*, Madrid, Escuela Libre Editorial.
- PADILLA, A. (1998), *Teletrabajo. Dirección y organización*, Madrid, Editorial RA-MA.
- SÁEZ SORO, E. (2008), *El trabajador distante. Profesionales, teletrabajo y comunicación*, Valencia, Centro Francisco Tomás y Valiente-UNED.
- SAMPEDRO, R.; GÓMEZ, M. V. y MONTERO, M. (2000), «Maternidad tardía, incidencia, perfiles y discursos», *Empiria* 5, Madrid, UNED.
- SAMPEDRO, R.; SÁEZ SORO, E. y ÁLVAREZ, A. (2006), *Plan Piloto para la aplicación de técnicas de teletrabajo en la Función Pública. Informe técnico*, Madrid, MAP-Ministerio de Administraciones Públicas, Plan Concilia. Madrid. Mayo.
- TOBÍO, C. (2001), «Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 97, Madrid, CIS.
- VVAA (2005), «España, en hora europea», en *Libro Blanco de la Comisión Nacional para la Racionalización de los horarios españoles y su Normalización con los demás países de la Unión Europea*, Madrid, Fundación Independiente. Centro Internacional de Trabajo y Familia.

ARTÍCULOS

ANTONIO SANTOS ORTEGA Y PAZ MARTÍN MARTÍN *

LA JUVENTUD ESPAÑOLA EN TIEMPOS DE CRISIS

Paro, vidas precarias y acción colectiva

Introducción

Este artículo ofrece un balance de la realidad sociolaboral actual de los jóvenes. La crisis que estalló en 2007 agrietó la ya débil estructura en que se apoyaban sus condiciones laborales que el desempleo irrefrenable y la precariedad laboral han agravado. A las ya tradicionales dificultades de inserción y de paso a la vida adulta se superponen nuevas tendencias que hacen más compleja la situación y que invitan a pensar en la necesidad de renovar las categorías analíticas utilizadas por la Sociología para analizar la cuestión juvenil¹. Tras tres décadas de altas tasas de paro y una precariedad rampante y multidimensional es preciso detenerse a reinterpretar el significado actual de la precariedad laboral para los jóvenes. ¿Cuáles son sus estrategias para arreglárselas en un contexto de permanencia y normalización de la precariedad laboral en España?, ¿cuáles son sus vivencias ante el colapso de las expectativas laborales que se expande irreductiblemente en el tiempo?, ¿cómo afectan los desgastes vitales que produce la precariedad sobre los

Recibido 13-I-2012

Versión final aceptada 1-III-2012

* Antonio Santos Ortega, Departamento de Sociología y Antropología Social, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Valencia, Av. Tarongers, 4b, 46021 Valencia. Correo electrónico: santos@uv.es. Paz Martín Martín, Instituto de Políticas y Bienes Públicos (CSIC). Calle Albasanz 26-28, 3.ª Modulo D 28037 Madrid. Correo electrónico: paz.martin@cchs.csic.es

¹ Una buena muestra de esta inquietud es la abundancia de números monográficos de revistas especializadas aparecidos a raíz de la crisis y de las recomposiciones que está provocando en el mundo de los jóvenes. Cabe destacar, entre otros, los números especiales de Sociología del Trabajo, *Giovani, i perdenti della globalizzazione?* Lavoro e condizione giovanile in Europa e in Italia, n.º 124, 2011 (<http://www.francoangeli.it/riviste/sommario.asp?idrivista=83> [consultado el 11 de febrero de 2012]); el especial de *Chronique Internationale de l'Ires, Les jeunes dans la crise*, n.º 133, 2011 (<http://www.ires-fr.org/publications/la-chronique-internationale> [consultado el 11 de febrero de 2012]); o para el caso español, el número de *Papers, Canvis en la relació educació-treball i en el comportament dels actors implicats*, n.º 4 (Vol.: 96), 2011 (<http://www.raco.cat/index.php/papers/issue/view/18308> [consultado el 12 de febrero de 2012]).

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 75, primavera de 2012, pp. 93-110.

comportamientos políticos de los jóvenes². Pese al interés de estos interrogantes, este artículo tiene un objetivo más modesto que consiste en presentar un balance del impacto de la crisis sobre los jóvenes. Este balance es hoy un paso previo para actualizar la información pertinente y tener una mejor base para afrontar preguntas más profundas. Además, el artículo aprovecha la sensibilización pública actual sobre la mala situación de la juventud para recoger y presentar una amplia gama de indicadores que llaman la atención sobre la gravedad de la condición juvenil.

Hoy es importante determinar los factores que inciden en esta grave situación para salir al paso de la instrumentalización que los partidos políticos están haciendo sobre el paro juvenil para justificar algunas de las actuales estrategias de recortes. Después de la incapacidad que han mostrado los políticos para proponer medidas eficaces en los últimos 30 años de cara a mejorar el horizonte laboral de los jóvenes, ahora la crisis ha agudizado sus problemas y la maquinaria política ha comenzado a rasgarse las vestiduras ante este panorama desolador, prometiendo actuaciones resolutivas y utilizando el desempleo juvenil como argumento categórico para imponer reformas laborales que acaban, paradójicamente, vaciando de derechos el acceso de los jóvenes –y de todos– al mundo del trabajo.

Actualmente predomina este tipo de mensaje paradójico dirigido a los jóvenes por parte de sus mayores. Se les dice: sois lo más importante, el futuro os pertenece, os cuidamos y valoramos, nos preocupamos por vosotros, y luego, la única respuesta es la precariedad laboral, el paro y la explotación salarial. Los jóvenes españoles han encajado este tipo de mensaje de falsa caricia y con doble vínculo desde hace años sin saber con qué parte quedarse. Ellos son el futuro, serán los responsables de pagar la jubilación de los padres y, mientras tanto, viven hoy en una situación de cuasi marginación social (en términos de inserción y derechos laborales). La sociedad del conocimiento, glorificada hoy por los adultos y que depositaba todas sus esperanzas en los jóvenes, ha creado para ellos dudosas becas y prácticas en empresa con pocas garantías de permanencia, contratos de prueba interminables y despido gratuito. Sus expectativas son cada vez más confusas y escasas.

Una salvedad inicial. Hay que precisar que la juventud es un término muy ambiguo en ciencias sociales. Las vivencias en esa edad varían de forma extrema según se pertenezca a diferentes grupos sociales, niveles ocupacionales o educativos. Sin embargo, puede decirse que, a partir de 2008, el rigor de la actual crisis económica ha alcanzado a un gran número de jóvenes con independencia de sus profundas diferencias sociales. No hay duda de que los jóvenes mejor situados socialmente encontrarán menores problemas para cumplir sus expectativas que los de origen más humilde,

² En la práctica totalidad de los países de la Unión Europea, se encuentran hoy vínculos entre las franjas juveniles más afectadas por la precariedad laboral y vital y el surgimiento de movimientos sociopolíticos que expresan el descontento más que incipiente. El *precarariato* italiano y sus versiones francesas o alemanas; también entre los sectores más cualificados con el *cognitariato* italiano, o los franceses *Génération Précaire* pueden rastrearse nuevas actitudes y demandas políticas. En España, *Juventud Sin Futuro* organizó el 7 de abril de 2011 la manifestación que precedió al 15-M, cuyo componente juvenil prolongó la pervivencia del movimiento. Por su particular interés, nos detendremos sobre este tema al final del artículo.

pero la profundidad y la variedad de los efectos de la crisis están provocando un sentimiento de degradación multiforme generalizado entre los jóvenes. Si bien los primeros perjudicados en estos tres años de crisis se encuentran, sobre todo, en la base de la pirámide social, es de esperar que conforme se despliegue la magnitud de las diferentes dimensiones de la crisis, sus consecuencias se extiendan como mancha de aceite entre los jóvenes de capas medias. De alguna manera, la crisis ha sacado a la luz, de manera radical, la falta de perspectivas sociales para su futuro. Si estas ya no eran muy claras en tiempos de bonanza económica, la crisis ha desvelado el lado más oscuro.

Para aportar información que aclare los perfiles de los jóvenes más afectados por este oscuro panorama, este artículo describirá, en un primer apartado, las principales características del modelo de emancipación juvenil en España y sus cambios recientes a raíz de la crisis. En segundo lugar, se abordarán las evoluciones en el mercado de trabajo y el ascenso vertiginoso de un desempleo juvenil que ha alcanzado niveles de máximo histórico en estos últimos tres años. En tercer lugar, se prestará atención a cómo las políticas de juventud y los sistemas de protección social han actuado frente a la crisis. Por último, se dedicará un apartado a las respuestas políticas de los jóvenes ante el empeoramiento sufrido en sus condiciones de vida. La idea de que la crisis ha hecho más homogénea a la juventud, al revelar una común falta de perspectivas sociales, encuentra una cierta confirmación con las formas de acción colectiva protagonizadas en 2011 por una base amplia de jóvenes. Las movilizaciones del 15-M suponen un giro en las formas de protesta y en el compromiso social de los jóvenes. En su diálogo «indignado» con la crisis, han puesto de relieve una gran lucidez en el análisis de los problemas que les afectan y, por tanto, resulta de especial valor tratarlo en este artículo.

1. Mileuristas, yo-yos y boomerang kids: el colapso en las formas de emancipación juvenil

Aunque la crisis de 2007 es el momento que centrará la atención de este artículo, es necesario remitirse brevemente a la gran crisis de 1973 y su impacto en España para entender mejor algunos de los rasgos posteriores de las trayectorias de los jóvenes. España constituía hasta finales de la década de los años setenta un ejemplo bien representativo del «modelo mediterráneo» de empleo juvenil. Sus características principales consistían en una entrada temprana al mercado de trabajo, donde los primeros empleos conseguidos abrían las puertas a trayectorias laborales largas y marcadas por una paulatina promoción. Para la mayoría de los jóvenes, la escolarización era breve. Los recorridos educativos largos se destinaban sólo a los grupos sociales mejor posicionados, que conseguían acceder a las credenciales educativas necesarias para cubrir los puestos superiores en las empresas o la administración pública. Este modelo se articulaba con una base productiva de bajo nivel tecnológico, con una mayoritaria presencia de actividades intensivas en mano de obra y estrategias empresariales basadas en bajos costes laborales. A ello habría que sumarle una carencia de políticas sociales. El mode-

lo mediterráneo definía trayectorias muy diferenciadas por sexo, para las mujeres la incorporación al empleo se vinculaba con el matrimonio. Sus empleos, marcados por la provisionalidad, eran abandonados con la llegada de la maternidad, lo que conducía a las mujeres a la inactividad laboral.

A partir de la década de 1980, los efectos de la crisis de 1973 alteraron el equilibrio sociolaboral del modelo anterior. Las dinámicas de desregulación económica y laboral que se extendieron en los países capitalistas como reacción a la crisis también se impusieron en el mundo de los jóvenes, que vivieron un auténtico proceso de desregulación de sus trayectorias vitales y una ruptura en los automatismos anteriores de paso al mundo adulto. En el caso español, este proceso fue particularmente convulso. Se destruyeron miles de empleos, se frenaron las nuevas contrataciones y las regulaciones laborales favorecieron a los cabezas de familia ante el despido, dificultando la inserción de los hijos. El paro juvenil se convirtió, desde entonces, en un drama social que afectó a las cohortes de jóvenes más abundantes en la historia española. En esos mismos momentos, el sistema educativo vivió un proceso de democratización-masificación que acompañó a la transición política que se desarrollaba en ese periodo. Se extendió la idea de que la educación mejoraba las expectativas de conseguir un buen empleo, lo que llevó a las familias a garantizar por este medio un futuro mejor a sus hijos en el alterado panorama de crisis. Los datos de la estadística educativa del INE muestran que la tasa bruta de escolaridad en el nivel de enseñanza universitaria se duplicó entre 1982-1996, pasando del 18% al 39% los jóvenes entre 18-23 años matriculados en este nivel de enseñanza. Las familias se convirtieron así prácticamente en la única vía de redistribución y solidaridad intergeneracional, el último refugio de una juventud desempleada en este «pacto generacional» del que algunos han hablado. Pacto, por otra parte, que se apoya en una intensa incorporación de la mujer al mercado de trabajo en la década de los ochenta. En resumen, los cambios económico-laborales, junto a las transformaciones educativas y familiares, alteraron drásticamente el modelo de transición a la vida adulta.

En 1984, se celebró el Año Internacional de la Juventud, que sirvió para constatar esta dura situación que los jóvenes estaban comenzando a vivir en esos inicios de la década. Los profundos estudios realizados entonces en España por el Instituto de la Juventud mostraban un bloqueo en las expectativas de emancipación de los jóvenes causadas por el paro y la crisis y tuvieron una gran capacidad premonitoria en cuanto al estancamiento que esperaba a los jóvenes en los años venideros. Hoy, es ampliamente conocida y compartida en España la tesis del desmantelamiento de las estructuras de transición del modelo tradicional de paso a la edad adulta y de la progresiva desestandarización de los itinerarios biográficos de los jóvenes (SENNETT, 1998; BECK, 2008; BAUMAN, 2009). Frente a los recorridos estables que los caracterizaban anteriormente, la incertidumbre se ha instalado en sus cursos de vida y bloquea o dificulta sus recorridos sociales (SANTOS, 2006).

Se comparte también, en general, el diagnóstico sobre las causas de estas evoluciones: un endurecimiento de las condiciones materiales de vida de los jóvenes, que comienza por un empeoramiento generalizado del trabajo, se extiende al colapso en la adquisición de vivienda y se complica por

una falta de políticas sociales orientadas a apoyar los procesos de emancipación y autonomía juvenil. En conjunto, el resultado ha sido una permanencia prolongada para muchos de ellos en el hogar de los padres hasta conseguir «instalarse», es decir, contar con una vivienda y con un empleo acorde a los estudios realizados antes de dar el salto a la independencia (VAN DE VELDE, 2005). El examen de los datos referidos al periodo 2000-2008, previo a la crisis, nos ayudará a analizar posteriormente cómo puede llegar esta a incidir en las pautas futuras de emancipación juvenil.

Al comienzo de ese periodo, el informe *Juventud en España 2000* (INJUVE, 2000) mostraba el fuerte atasco del proceso de emancipación de los jóvenes –que ya se había venido verificando en la década anterior–: en el grupo de edad entre 25-29 años, el 52% de los jóvenes permanecían aún en el hogar familiar de origen y la edad promedio en que se conseguía la autonomía familiar se situaba en los 27,9 años.

Sin embargo, entre 2000 y 2008, el periodo previo a la crisis, se produjo un aumento considerable de la emancipación juvenil en el contexto de un elevado crecimiento económico y de una mejoría en el mercado de trabajo. Los datos del informe *Juventud en España 2008* (INJUVE, 2008) evidenciaron este cambio en las tendencias de emancipación: el porcentaje de jóvenes entre 25-29 años residentes en la familia de origen se redujo al 37% y la edad promedio de emancipación descendió hasta los 24,9 años. Los datos del Consejo de Juventud España (2007) confirman, igualmente, que desde 2003 –primer año de que disponen datos– hasta 2007 la tasa de emancipación de la población joven –medida en términos del número de jóvenes de 18 a 34 años que viven fuera de su hogar de origen– pasó de un 37% a un 46%. El aumento del número de hogares jóvenes en ese periodo es otra evidencia de este cambio de tendencia: en 2000, se contabilizaban 1.807.500 (el 13,6% del total de hogares) mientras que en 2008 habían ascendido hasta los 2.734.600 (el 16,3% del total).

Este periodo 2000-2008 se caracterizó por un alto crecimiento económico y una mejora de los indicadores de desempleo. En 2000, la tasa de paro juvenil se situaba en torno al 30% y descendió hasta el 15% al comienzo de 2008. Estas dinámicas económicas y laborales, unidas a la facilidad para conseguir un crédito hipotecario, estimularon el espíritu de independencia familiar de los jóvenes. Todo ello, incluso, en un periodo como el de 2000-2008 donde se han vivido altísimos precios de la vivienda provocados por la burbuja inmobiliaria de esos años.

Sin llegar a suponer un cambio radical en el modelo de emancipación español, el crecimiento que revelan los datos anteriores, sí comenzaba a mostrar un giro significativo en las pautas de autonomía juvenil. Junto a los incontestables factores económicos y laborales que hemos visto, existen otras dos hipótesis muy verosímiles que pueden explicar a nuestro entender este giro emancipador. La primera es de carácter generacional: los jóvenes actuales alcanzan las edades de inserción laboral en un mercado de trabajo altamente inestable y lleno de incertidumbre. La temporalidad comienza a ser una situación normalizada con la cual tienen que contar en sus recorridos vitales. Podríamos formular la idea de que precariedad laboral ejerce cada vez menos como freno de cara a la emancipación de los jóvenes.

La segunda hipótesis que permitiría entender este giro de la emancipación juvenil es el aumento mantenido de la tasa de empleo femenino de las mujeres jóvenes. Aunque este aumento ya se estaba produciendo antes de la década de 2000, entre 2000 y 2008 su tasa de empleo ha vivido los mayores incrementos, pasando del 56% al 71%. Este fuerte crecimiento ha podido jugar un papel clave en el giro emancipador pues, debido al gravoso esfuerzo financiero que supone adquirir una vivienda unipersonal, se hacía muy difícil la emancipación individual y la única vía factible para la independencia juvenil pasaba por los hogares con dos ingresos. El crecimiento de la ocupación de las mujeres se convertía así en uno de los factores novedosos para explicar el aumento de la emancipación de los jóvenes.

El violento arranque de la crisis en 2008 ha frenado en seco este incipiente cambio de tendencia. No se cuenta aún con datos muy concluyentes dado el escaso lapso de tiempo transcurrido, pero apuntan claramente a una inversión de la tendencia. El número de hogares jóvenes se ha contraído un 6% entre 2007 y 2011, contabilizándose 172.000 hogares menos entre las dos fechas. La tasa de emancipación se ha reducido casi un 5% entre los jóvenes de 18-34, descendiendo hasta el 45,4%. Este descenso es más agudo entre los jóvenes de 15-29, para quienes la tasa desciende un 19% (CONSEJO JUVENTUD ESPAÑA, 2011). Los grupos más jóvenes han sido los que han sufrido tasas de desempleo más abultadas, con la cosiguiente limitación de sus oportunidades.

En paralelo, la explosión de la burbuja inmobiliaria ha rebajado el coste de la vivienda en torno a un 20%, pero la crisis ha traído una contracción sin precedentes en los créditos hipotecarios³, que afecta particularmente a los jóvenes. La banca solicita condiciones imposibles de cumplir para ellos dada su estructural debilidad en el mercado de trabajo y con salarios de baja capacidad de ahorro. Si el acceso a la vivienda no era fácil en un periodo de crédito fácil, ahora es prácticamente imposible. Por otra parte, para aquellos jóvenes que accedieron a una vivienda en propiedad y que ahora sufren la amenaza del paro, las hipotecas se han convertido en una trampa financiera que está multiplicando el número de desahucios⁴.

Como alternativa residencial a la vivienda en propiedad, el alquiler tampoco es una vía sencilla para los jóvenes. Ya era antes de la crisis un modo de emancipación utilizado por los jóvenes. En 2008, los datos del Servicio de Estudios de Caixa Catalunya mostraban cómo el 32% de los hogares de menores de 35 años residían en una vivienda en alquiler, frente al 13% del total de la población. Tras la crisis, los precios han bajado ligeramente, pero también han empeorado los ingresos de los jóvenes. En la actualidad asistimos a un proceso de ajuste entre la oferta y la demanda que no augura muchas facilidades para los procesos de emancipación de los jóvenes. En cuanto a la opción de compartir piso, se está convirtiendo en la única alter-

³ Tan sólo en el primer año de la crisis, entre 2008-2009, las compraventas de viviendas cayó un 25% según la Estadística de Transmisiones de Derechos de Propiedad (ETPD) del INE.

⁴ Datos del Consejo General del Poder Judicial revelan que en 2010 se presentaron ante los juzgados 93.636 ejecuciones hipotecarias, casi cuatro veces más que en 2007. En cuanto a los desahucios de alquileres, han aumentado un 18% en 2008 y un 10% en 2009.

nativa de emancipación para muchos jóvenes, tanto para aquellos que inician dicho recorrido o para aquellos que no cuentan con suficientes ingresos para vivir solo. Según el portal de información inmobiliaria Idealista.com, la edad media de los residentes en pisos compartidos es de 27 años. En los tres últimos años, ya no son sólo estudiantes, como era habitual hace unos años. En la actualidad, los jóvenes «mileuristas» tampoco pueden afrontar un alquiler por sí solos debido a la insuficiencia de su salario y buscan el refugio del piso compartido. En 2009, el aumento de la demanda de estos pisos alcanzó el 50% respecto al año anterior, lo que ha llevado a que la rebaja en los precios haya sido imperceptible –un 3%–. Las opciones para la autonomía residencial de los jóvenes se han estrechado.

Los especialistas en sociología de la juventud están comenzando a verificar un crecimiento asociado a la crisis de *trayectorias fallidas* de emancipación, que suponen el retorno de los jóvenes al hogar de los padres. Este tipo de recorridos existía también antes de la crisis –se ha hablado de *trayectorias yo-yo* (LÓPEZ, 2007) o de *boomerang kids* (MITCHELL, 2006), pero algunas investigaciones recientes ponen de manifiesto su aumento y su variedad tipológica (GENTILE, 2010). Aunque la secuencia de retorno es común para todos: malos trabajos, sueldos bajos, en el umbral del «mileurismo», despidos y desempleo, existen sin embargo situaciones sociales variadas. Desde los jóvenes con padres de clases medias acomodadas que reciben la vuelta de los hijos de manera desahogada y ofrecen los recursos familiares para que el hijo pueda volver «a tomar carrerilla para despegar mejor», a otros casos de familias de origen más popular en los que el retorno se vive como un fracaso por parte del joven y una sobrecarga inoportuna en el precario equilibrio económico.

Aunque es difícil encontrar datos estadísticos sobre estas trayectorias de retorno, es sabido que cuando hay paro, la estrategia predominante de ayuda de las familias españolas es acoger a los hijos en casa. El 58% de los hijos desempleados mantienen la residencia de los padres (ALBERTINI, 2010). Los datos manejados por este autor, provenientes de la base de datos *Survey of Health Ageing and Retirement in Europe*, permiten una comparación del mismo indicador con otros países como Alemania (17%) o Dinamarca (6%). El contraste con el caso español es evidente. Esta tendencia española a la coresidencia hace prever un mayor retorno al hogar paterno en este periodo de crisis.

Este hecho vuelve a poner sobre la mesa el problema del desclasamiento y de la movilidad social descendente de los hijos, ahora, tras la crisis, en un marco en el cual los riesgos para los hogares son mayores. Es evidente que la juventud inestable y de bajos ingresos no ha generado por sí misma la suficiente base económica para emanciparse. El patrimonio paterno, acumulado en los años de crecimiento económico y viviendas en propiedad asequibles para las clases populares, es la base de sustento de muchos jóvenes. Para la mayoría de ellos, la residencia depende de dicho patrimonio, sea porque heredan la casa paterna o sea porque residen en ella largos periodos, en una juventud dilatada y extendida.

En un reciente artículo (MARÍ-KLOSE, 2010), se argumenta que la «emancipación inviable» de los jóvenes esconde situaciones de precariedad económica latentes. Las familias, a través de la coresidencia, están mante-

niendo bajas las tasas de pobreza de los jóvenes. En el artículo, se realiza una simulación de la probabilidad de encontrarse en riesgo de pobreza si los jóvenes que viven en el hogar familiar se emancipasen. En este caso, los jóvenes de 26 a 35 años actualmente residentes en el hogar familiar que se emancipasen en un hogar unipersonal –manteniendo los salarios actuales y los altos costes de la vivienda–, pasarían a tener una tasa de pobreza del 33%, muy por encima del 20% que supone la tasa general. En esta línea de interpretación, la permanencia en el hogar de los padres permite a los jóvenes ahuyentar el fantasma de un amenazante riesgo de pobreza.

Sin embargo, estas situaciones no se realizan sin una degradación de las condiciones económicas de las familias. Cada vez es más difícil para estas familias de clase media garantizar las estrategias sucesorias de los hijos, pues las posiciones laborales que consiguieron estaban muy ligadas al buen momento económico en su despegue –la década de los sesenta y los setenta–. Los cambios socioeconómicos posteriores –de las décadas de los ochenta y noventa– han hecho imposible transmitir a los hijos dicha mejora. Hoy, estas familias no pueden enclasar a sus hijos con su mismo nivel de arraigo y seguridad. Son los propios jóvenes los que tienen que forjarse un futuro propio con una influencia familiar más débil. Sociológicamente, estamos ya sumidos en una crisis de reproducción social que se acentuará con la dilatada crisis económica *subprime*.

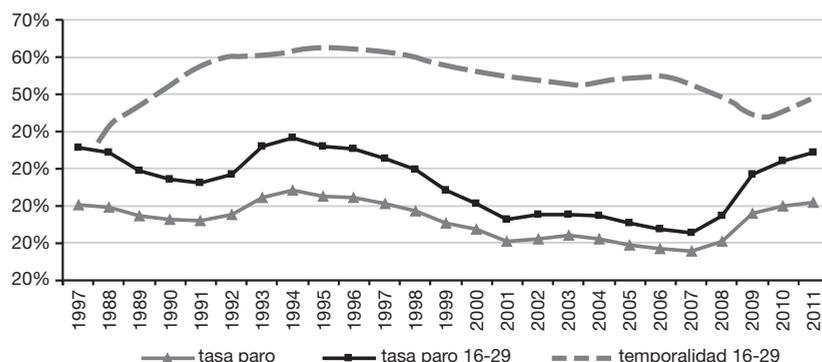
2. *El mercado de trabajo juvenil en quiebra*

Si la crisis ha agravado las oportunidades de emancipación juvenil, sus efectos en el terreno del mercado de trabajo están siendo devastadores. A su débil posición estructural en el empleo, los jóvenes suman ahora una adversa coyuntura que está desestabilizado aún más su inserción laboral.

La fría y abrumadora estadística del desempleo es muy indicativa de la profunda sequía laboral del mercado de trabajo en España. A finales de 2011, la Encuesta de Población Activa (EPA) situaba la tasa de paro del conjunto de la población en el 22,8%. Se trata de un ascenso vertiginoso si se piensa que antes de empezar la crisis, a mediados de 2007, la tasa de desempleo se había situado en el 7,9%. Este dato colocaba a España en la media europea tras muchos años en cabeza de la lista. En ese momento, se contabilizaban 1.760.000 parados. El rápido aumento en estos tres años ha supuesto, en términos absolutos, tres millones y medio de nuevos parados, hasta llegar a los 5.273.000 a finales de 2011.

De estos nuevos parados, el 30% corresponde a los grupos de edad entre 16-29 años, el 43% a las edades intermedias 30-45 años y el 27% a mayores de 45 años. Aunque este trágico reparto perjudica a todas las edades, los jóvenes se ven afectados de una doble manera. En primer lugar, porque el paro también ha crecido mucho en las edades intermedias y avanzadas, lo que significa que ha alcanzado a los cabezas de familia –sus padres– más que en ninguna de las crisis anteriores. En 2007, solo el 3% de los hogares tenían al cabeza de familia en paro, este porcentaje ha crecido hasta el 12% a fina-

Gráfica 1. Paro y contratos temporales de los jóvenes 1987-2011 (EPA, INE)



Fuente: INE. Encuesta Población Activa.

les de 2011. La prolongada estancia de los jóvenes en los hogares familiares se ve asediada por la crisis actual ya que el desempleo resultante golpea en la línea de flotación de la estructura laboral de los hogares. Hoy, un 24% de los hogares tiene a alguno de sus miembros en paro, mientras que en 2007 este indicador sólo representaba un 10%.

En segundo lugar, los jóvenes ven agravada su situación por el empeoramiento insostenible de sus datos propios de desempleo. A mediados de 2007, justo antes de que la crisis se dejase notar, los jóvenes españoles (15-29 años) sumaban 702.000 desempleados, lo que suponía una tasa de paro del 14%, la más baja en los treinta años anteriores. En poco más de tres años, el giro ha sido de tal magnitud que se ha retornado a los niveles más elevados que se conocen. En el último dato recogido (IV trim. 2011), la cantidad de parados jóvenes (15-29 años) ha ascendido hasta 1.623.800, elevándose la tasa de paro hasta el 36%. Esta irrefrenable evolución es más complicada si consideramos el crecimiento del paro de larga duración. En este caso, los jóvenes que superan los doce meses en el paro se han sextuplicado en el periodo 2007-2011, pasando de 109.000 a 714.000. Hoy, el 44% de los parados jóvenes son de larga duración, mientras que eran sólo el 15% en 2007. Estos cambios en la composición del empleo son indicativos de la profundidad de la crisis: en los cuatro años desde su inicio se ha transitado de un desempleo juvenil preferentemente friccional, a un desempleo estructural, para el que no se augura una pronta recuperación. Hay que precisar que la gravedad del desempleo se intensifica en los grupos de edades más jóvenes –entre 15-24 años–. Para ellos la tasa de paro a finales de 2011 se eleva al 48,5% y se acerca a esa frontera simbólica, tan aprovechada por los políticos, en la que uno de cada dos jóvenes se encuentre en desempleo.

Además de la evolución del desempleo, el Gráfico 1 permite ver el fuerte peso de los contratos temporales entre los jóvenes. Sólo a partir de 2007, con la llegada de la crisis, se ha reducido el nivel por debajo del 50% debido a la abundante destrucción del frágil empleo temporal concentrado en los

jóvenes. A pesar de este descenso forzado, casi la mitad de los jóvenes ocupados entre 16-29 años tiene hoy un contrato temporal.

Estos datos evidencian que los jóvenes son el colectivo que ha sufrido con más crudeza los impactos de la crisis sobre el mercado de trabajo. Sobre todo los jóvenes varones entre 20-29 años, que han visto cómo su tasa de paro ha crecido en 2009 hasta superar a la de las mujeres. El sentimiento de desgracia laboral entre ellos es mayor debido a que la década que precedió a la actual crisis fue de gran dinamismo para ellos. Sus indicadores en el mercado de trabajo mejoraron entre 1996-2007. Sin embargo, esa década ocultaba en España un falso esplendor ya que en torno al 65% de los nuevos empleos creados en ese periodo correspondían a ocupaciones de baja cualificación: cajeras/os, empleado/as de comercio, limpiadoras, camareros y otros empleos de la restauración, peones de la construcción, etc. Todos estos empleos ubicados en las franjas medio-bajas de la estructura ocupacional acumulaban una alta precariedad laboral y fueron ocupados mayoritariamente por jóvenes. Esta doble conjunción de temporalidad y baja cualificación sectorial de los empleos ha sido determinante a la hora de analizar la destrucción de empleo juvenil en la crisis. La Tabla 1 permite ilustrar con más detalle estos empleos de baja cualificación, que han sido la viva imagen de un mercado de trabajo bipolar en España: máxima creación de empleo entre 2000-2007 en la UE y máxima destrucción entre 2007-2011.

La alta vulnerabilidad del empleo joven y el consiguiente riesgo de paro se agravan cuando los niveles educativos de los jóvenes son también bajos. En España, se da una de las tasas de abandono escolar más altas de toda Europa, lo que hace que en torno al 30% de jóvenes no finalice la escolarización obligatoria. Este indicador de abandono temprano fue agravándose conforme se propagaba entre estos jóvenes de bajo nivel educativo el «efecto llamada» del abundante empleo precrisis. Sin embargo, el panorama poscrisis está siendo para ellos altamente preocupante, sobre todo para los varones, que ven cómo se ha colapsado la creación de empleo en los sectores donde se acumulan sus oportunidades de empleo. Por ejemplo, el sector de la construcción explica el 50% de los empleos destruidos en 2008-2009, un 43% del total de los empleos del sector se han evaporado con la crisis.

La tasa de abandono temprano para los varones se ha reducido 3 puntos entre 2005 y 2010 –ha pasado del 36,6% al 33,5%–. Con todo, este colectivo de varones jóvenes descualificados supone un perfil de riesgo acrecentado y los expertos aún no se han pronunciado sobre cuáles serán sus nuevas salidas profesionales una vez se agoten algunas de las clásicas. Este es un problema cuya dimensión de clase social augura conflictos futuros en un contexto de estancamiento prolongado como el que prevén la mayoría de analistas.

En cuanto a los jóvenes con niveles educativos más elevados, el fantasma del paro les ha conducido a prolongar su estancia o a retornar al sistema educativo. En el curso previo al comienzo de la crisis –2006-2007–, el número de nuevos matriculados en la educación universitaria fue de 193.581, mientras que en el curso 2009-2010 se elevó a 244.739, lo que significa un aumento del 26%.

Tabla 1. Evolución empleos de baja cualificación en España 1996-2007
(en miles)

<i>Población ocupada</i>	<i>1996</i>	<i>2007</i>	<i>1996/2007</i>
Otros Auxiliares admin. (atención al público) (principalmente, recepcionistas y telefonistas)	446,3	798	351,7
Cajeros/as y otros en trato directo con el público	152,8	266,9	114,1
Personal servicios de restauración	621,7	1.088,5	466,8
Personal servicios personales	506,6	863,4	356,8
Dependientes de comercio y asimilados	765,9	1.096,9	331
Trabajadores en obras estructurales de construcción y asimilados	1129,8	1921,6	791,8
Conductores de vehículos	627	802	175
Trabajadores no cualificados	2.439,4	3.387,6	948,2
Total bajos salarios	6689,5	10224,9	+3535,4 (63%)
Población ocupada total	16.429,1	22.127,3	+5.698,3

Fuente: INE. Encuesta Población Activa (CNO94).

A la destrucción de empleo que ha traído la crisis, hay que sumarle los síntomas de mala calidad del escaso empleo creado en estos últimos tres años de crisis. Señalaremos tan sólo un par de datos. Por un lado, ha crecido el empleo a tiempo parcial entre los jóvenes (16-29 años) –ya en 2005 representaba el 17% y, a finales de 2011, roza el 22%–. Esta tasa es más preocupante porque oculta un subempleo creciente ya que, en 2009, un 55% de los jóvenes ocupados a tiempo parcial declaraba querer trabajar más horas de las que constaban en su contrato (este porcentaje era del 36% en 2005). Por otro lado, en el terreno de los salarios se ha acentuado la brecha de ingresos respecto a los trabajadores adultos y se acentúa la lógica de bajos salarios: los jóvenes concentrados en los 5 primeros deciles de ingresos han crecido del 77,2% al 80,4% entre 2006-2010. En el último informe de Juventud (INJUVE, 2008) ya se percibía cómo el empeoramiento de los ingresos estaba produciendo un retroceso en el número de jóvenes que disponía de una economía independiente plena, pasando del 24% en 2004 al 21% en 2008. En próximos informes, se verificará, seguramente, una evolución más desfavorable para la autonomía juvenil. Ello ocurrirá si, como veremos a continuación, las políticas sociales siguen marcadas por los recortes y por los matices poswelfaristas que se manifiestan en la Unión Europea de la crisis.

3. Políticas de juventud y respuestas políticas ante la crisis: ¿qué impacto tienen sobre los jóvenes españoles?

A pesar de que los jóvenes son uno de los grupos sociales que se han visto más duramente azotados por la crisis, son quizá los menos atendidos desde el ámbito público.

La configuración de las políticas de juventud en las tres últimas décadas en España no ha respondido a las necesidades estructurales de emancipación y autonomía que tienen que afrontar todos los jóvenes. No existen estructuras institucionales y programas políticos sólidos destinados a mejorar las condiciones de vida y emancipación de los y las jóvenes en España. En el marco de este raquitismo de la intervención pública destinada a los y las jóvenes, la balanza se ha inclinado principalmente hacia acciones de tipo lúdico, educativo (p.ej., programas de movilidad para aprendizaje de lenguas extranjeras) y preventivo (en términos de drogas y enfermedades sexuales), dirigidas a reafirmar la juventud como estado más que como «proceso de devenir adulto». Sin embargo, lo que podríamos considerar como la tríada de condiciones de posibilidad de emancipación –la interrelación entre formación, trabajo y vivienda– se aborda desde iniciativas políticas escasamente potentes y muy fragmentadas territorialmente.

Sólo muy recientemente, y a raíz de la creciente carestía de vivienda que se produjo en la década comprendida entre 1997-2007, se puso en marcha la «Renta Básica de Emancipación» (RBE), una de las pocas medidas que han abordado directamente las necesidades de emancipación de los jóvenes. Se trata de un programa de ayuda económica para pagar el alquiler de vivienda habitual⁵ que se puso en marcha en 2007, antes de que la crisis actual se manifestase. Cabría plantear críticas a esta medida. En primer lugar, y ante la gravedad del problema de carestía del alquiler, el gobierno debería haber abordado una regulación pública más amplia del mercado inmobiliario, en vez de emprender una medida limitada y poco dotada financieramente como la RBE. En segundo lugar, se trata de una ayuda estatal, gestionada por las Comunidades Autónomas, y que funciona de manera desigual en su gestión, creando desigualdades regionales entre jóvenes. Muchas veces los gobiernos regionales de partidos políticos rivales han obstaculizado el buen funcionamiento de la medida y, en este periodo de crisis, corre peligro de desaparecer ante los recortes de gasto público. A pesar de sus límites⁶, es de las pocas medidas que han afrontado específicamente la emancipación juvenil en el campo de la vivienda más allá de las políticas generales de viviendas de protección oficial.

Por otro lado, en el terreno de las políticas de empleo y rentas se puso en marcha en febrero de 2010 el *Programa Temporal de Protección por*

⁵ La cantidad subvencionada es de 210 €. Se otorga durante un máximo de 48 meses, para jóvenes entre 22 y 30 años cuyo salario anual bruto sea inferior a 22.000 euros, no teniendo derecho a esta ayuda los jóvenes que carezcan de ingresos mensuales.

⁶ Según el OBJOVI, hasta junio de 2008 se efectuaron 21.671 ayudas; durante 2009, se ordenaron 167.472 y durante 2010, 266.951. Lo que muestra un crecimiento muy significativo en el periodo de crisis.

Desempleo e Inserción (denominado Prepara, en su relanzamiento en 2011). Este programa, dirigido a colectivos con mayores dificultades de empleo, consiste en una ayuda extraordinaria de hasta 426 euros para aquellas personas que hayan agotado sus prestaciones contributivas y asistenciales y participen activamente en un itinerario de inserción⁷. Además de esta medida, se han puesto en marcha una serie de programas clásicos para combatir el desempleo en coyunturas de crisis y que están teniendo pocos resultados. Entre otros podemos destacar los planes de obras públicas (plan E), con los que se ha tratado de paliar el paro en la construcción y, además, toda una batería de intervenciones como la bonificación de los contratos para fomentar el empleo y la bajada de cotizaciones sociales, sobre todo para empleo joven.

No obstante, más que profundizar en medidas de protección social, los años de crisis están especialmente marcados por fuertes recortes⁸, como el *Plan de Austeridad* (2010) o la *Reforma Laboral* de 2010⁹. Esta reforma, que establece como objetivos principales reducir la rotación laboral y la segmentación del mercado de trabajo y como colectivos prioritarios los parados de larga duración y los jóvenes, ha sido especialmente criticada por sindicatos y asociaciones juveniles, precisamente, por favorecer resultados opuestos a los objetivos que predica. A través de esta reforma, se intenta hacer más atractiva la contratación a las empresas creando facilidades para el despido; se legalizan las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro; se crea un nuevo catálogo de bonificaciones para la contratación indefinida y para la formación; se establecen modificaciones en los procesos de negociación colectiva con el fin de promover la «flexibilidad interna» (movilidad, reducción de la jornada, etc.), etcétera.

Con respecto al despido, se da una nueva redacción a lo que se considerarán causas objetivas de modo que muchos de los despidos que hasta el momento se habían considerado improcedentes pasarán a ser procedentes y, por tanto, las cuantías de las indemnizaciones serán considerablemente menores (20 días por año trabajado frente a 45 que corresponden por despido improcedente). Por otro lado, al generalizarse los contratos de fomento de la contratación indefinida, la mayoría de los contratos indefinidos podrán realizarse en el marco de esta modalidad, en la que la indemnización por despido improcedente es menor (33 días por año trabajado). De este modo, la reforma prácticamente equipara las garantías que ofrece uno y otro tipo de contratos (indefinidos y temporales). Esto quiere decir que se hace de los contratos indefinidos, contratos temporales de facto. No se pretende tanto reducir la temporalidad como esconderla detrás del nombre «indefinido». En el caso de los jóvenes, se contemplan además bonificaciones a las cotizaciones de la

⁷ Esta ayuda, sujeta a comprobación de medios, se puede percibir sólo por una vez durante un máximo de seis meses y está restringida a menores de 30 años, mayores de 45 y aquellos que, entre estas dos edades, tengan cargas familiares.

⁸ Entre ellos, fueron especialmente polémicas las reducciones en los salarios de los empleados públicos (sean funcionarios, becarios o personal laboral de la administración) y la congelación de las pensiones.

⁹ Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. A ella precedió el Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio.

contratación en prácticas y en formación. Ambos tipos de contratos pueden durar entre 6 meses y dos años; cuando se trata de contratos en prácticas se establece, como novedad, que se pueden llevar a cabo tantos como titulaciones posea el solicitante de empleo. También se establecen bonificaciones a la conversión de contratos formativos en indefinidos. Consecuentemente, los principales sindicatos del país denuncian que los más perjudicados son aquellos que buscan un primer empleo.

Se trata de medidas que consisten en dar «premios» a las empresas a costa de incrementar la precariedad, agravada por la crisis, de los trabajadores. Evidentemente, los desempleados y trabajadores jóvenes están especialmente expuestos a estas medidas que producen y reproducen condiciones de vulnerabilidad¹⁰.

En llamativo contraste con la retórica de esta reforma laboral que predica la promoción de la estabilidad, el pasado 26 de agosto de 2011 se aprueban en Consejo de Ministros las primeras reformas a esta ley. Con el pretexto de mejorar la formación de los jóvenes que carecen de un título universitario o de formación profesional y el «mantenimiento del empleo». Algunas de las medidas que se aprueban consisten en el alargamiento de la edad a la que se pueden realizar contratos de formación (hasta los 30 años, cuando antes eran los 25) o la supresión del límite de dos años para concatenar contratos temporales.

Siguiendo el hilo de esta fiebre de reformas del mercado de trabajo, la última de ellas llega de la mano del Decreto-Ley que a partir del 13 de febrero de 2012 impondrá nuevas regulaciones en terrenos muy sensibles del mercado de trabajo como son el despido y la negociación colectiva. Este nuevo giro desregulador y flexibilizador afecta particularmente a los jóvenes, cuyas tasas de desempleo han servido de justificación para acometer una reforma muy severa. Los graves problemas del empleo juvenil quedan intactos, o incluso agravados por la reforma. Comentaremos algunas de las medidas que evidencian este hecho.

En primer lugar, la reforma introduce en el contrato de formación una ampliación de su aplicación hasta los 30 años, con una prolongación de su duración hasta tres años. Esto supone realmente una ampliación cronológica de la incertidumbre laboral. En segundo lugar, pone en marcha un nuevo contrato bonificado para pequeñas y medianas empresas, caracterizado por ampliar el periodo de prueba hasta un año, sin ningún tipo de indemnización a su finalización. Esta circunstancia supone, de facto, la implantación del despido libre, que afectará a las franjas más débiles del mercado de trabajo ya que este tipo de contrato acumula sus bonificaciones en los jóvenes demandantes de empleo de hasta 30 años y, sobre todo, en los desempleados que cobren subsidios de paro, de donde se extraerán las deducciones y bonificaciones más sustanciosas. Este segundo caso no beneficia tanto a los jóvenes parados ya que sólo un 15% de ellos cobra una presta-

¹⁰ Debido al escaso tiempo que la reforma lleva en vigor es difícil hablar de manera conclusiva a cerca de sus resultados; no obstante, algunos expertos ya han considerado que esta la Ley pone en marcha medias continuistas, ya probadas con poca eficacia en épocas anteriores (Conde-Ruiz *et al.*, 2011).

ción por desempleo. En tercer lugar, la reforma apuesta por potenciar los contratos a tiempo parcial, con la posibilidad de realizar horas extra distribuidas a elección del empleador. Los jóvenes acumulan el 25% del trabajo a tiempo parcial, por tanto, se verán afectados por la extensión de la flexibilidad en manos del empresario, que ya se aprovechaba previamente de este instrumento intensificador de la explotación laboral. El incremento del subempleo juvenil, que ya se ha evidenciado en páginas anteriores, se ahondará. Por lo demás, la reforma insiste en la lógica de las bonificaciones a la contratación, que han demostrado desde la década de los ochenta su escasa eficacia a la hora de lograr estabilidad y buenos empleos.

Para acabar con la lista de efectos de las medidas contenidas en la reforma, hay que señalar que mediante la facilidad del despido y las nuevas condiciones impuestas a la negociación colectiva se extrema el desequilibrio entre el factor trabajo y el factor capital. Muy acorde con los tiempos duros que corren para las organizaciones sindicales, se ha señalado el carácter antisindical de la reforma. Esta pérdida de capacidad de negociación de una de las partes augura un desequilibrio amenazante para la estabilidad del mundo del trabajo a medio plazo.

4. *¿Eterna juventud o jóvenes sin futuro?* *El movimiento del 15-M*

Como se desprende de las secciones precedentes, lamentablemente, en nuestro país, la extensión de la franja de edad de la población que se considera joven indica que cada vez más gente durante más tiempo sufre las precariedades de la juventud, pero no tanto las virtudes que idealmente se le atribuyen. A pesar de todo, algunos sociólogos han observado con particular asombro la manera en que los jóvenes españoles aceptan, bien desde el conformismo bien desde la impotencia, condiciones de explotación a distintos niveles. Las movilizaciones del pasado 15 de mayo de 2011 en Madrid, y su posterior evolución y extensión temporal y territorial, suponen una importante ruptura con esta tendencia. En ellas, los jóvenes han jugado un papel determinante. No en vano, *Juventud Sin Futuro*, uno de los grupos más activos, convocó el 7 de abril de 2011 una manifestación premonitoria del inesperado movimiento del 15-M. Aunque el día 14 de mayo no se hubiera podido asegurar lo que sucedería el día después, algunos especialistas en cuestiones juveniles vaticinaban un giro en la conciencia política de los jóvenes algunos meses antes. Este giro cobró forma en las ocupaciones de las plazas los días siguientes al 15-M.

El 15-M han sido objeto de debate muy especialmente en lo que se refiere a su organización y objetivos, ya que resultó sorprendente su capacidad de convocatoria, de ser portavoz de las preocupaciones y necesidades no sólo de jóvenes, sino de gran parte de la población del país. Efectivamente, estas movilizaciones se apoyan sobre numerosas plataformas, pero han contado con una base común y, sobre todo, un foco de expresión común: el sentimiento generalizado de desencanto e indignación frente a la política nacional (corrupción, incompetencia, mediocri-

dad, etc.) y frente al sistema económico en general. Detrás de eso se encuentra una desconfianza feroz hacia las instituciones, ya sean políticas, económicas o sociales. Entre ellas, se encuentran las organizaciones sindicales que ya adolecen, desde hace tiempo en nuestro país, de una reputación marcada por el escaso compromiso (menor incluso respecto a los jóvenes/*outsiders*), fuerte burocratización y falta de independencia con respecto a las formaciones políticas de izquierdas.

Los dos sindicatos mayoritarios –CCOO y UGT– han organizado campañas de sensibilización sobre los abusos de la precariedad laboral, pero a la hora de la verdad, en un contexto en el que su acción se ha hecho difícil por la variedad de colectivos laborales fragilizados, no han sabido frenar la degradación laboral juvenil. En España, ningún partido político ni sindicato puede capitalizar el descontento que provoca la precariedad laboral de los jóvenes ya que entre ellos está muy acentuado el sentimiento de que nadie ha hecho nada por detenerla.

Podemos decir que el discurso del Movimiento 15-M se ha articulado magistralmente desde lo nacional hasta lo global llegando a ser, en principio, transversal a clases sociales y edades. Sin embargo, su punto de partida es concreto: movimientos anticapitalistas, generalmente, compuestos por jóvenes universitarios o ya licenciados que reivindican un nuevo sentido de ciudadanía. Desencantados con la política, nacional e internacional, así como con la gestión del entorno cercano, han llevado, generalmente, a cabo sus proyectos mediante la creación de centros sociales okupados y otras iniciativas militantes. Muchos de los grupos que secundan el 15-M proceden, además, de los movimientos antiglobalización que han salpicado la década anterior.

A través del Movimiento del 15-M, las reivindicaciones que se disparan a partir de estas plataformas se van a extender rápidamente a buena parte del conjunto de los jóvenes españoles, que ya comulgaban con ellas (aunque no estuvieran organizados) y se encuentran cansados de soportar condiciones de vulnerabilidad y explotación, agravadas incluso por la crisis. De este modo, se visibiliza, por fin, su autorreconocimiento y expresión pública más que como «generación flexible» o «generación perdida», como clase social (MARTÍN CRIADO, 1998), enclaustrada en los más bajos estratos sociolaborales.

Entre las distintas plataformas que convocaron las manifestaciones del 15-M, *Juventud Sin Futuro* pone de relieve esta autoconciencia con su lema «Sin casa, sin curro, sin pensión, sin miedo». Los integrantes de *Juventud Sin Futuro*¹¹ denuncian, precisamente, el fuerte desajuste entre educación, trabajo y vivienda del que son rehenes en sus frustrados procesos de emancipación y la ausencia de una intervención política que sirva de parapeto para estas dificultades. Más bien al contrario, en caso de existir, tales intervenciones han consistido en medidas que fomentan la sustitución de «pan

¹¹ Para un conocimiento más detallado sobre el Movimiento 15M, consúltense las páginas webs de algunas de sus principales plataformas organizadoras: *Juventud Sin Futuro* <http://www.juventudsinfuturo.net/> [consultado el 10-10-2011] y *Democracia Real Ya* <http://www.democraciareal.es> [consultado el 10-10-2011].

por golosinas». Esta es la metáfora que Juventud Sin Futuro ha utilizado para condenar la manipulación mediática y política a la que se viene sometiendo a una juventud ninguneada y trivializada y que, a pesar de todo, tiene que soportar acusaciones de «apática, vaga y consumista».

El 15-M exterioriza y dispara una nueva lucha de clases y, como tal, es una lucha por el respeto, la consideración y la dignidad, que, evidentemente, pasa por la adquisición de derechos sociopolíticos y condiciones materiales de vida decentes. En buena medida, el pasado éxito del Movimiento 15-M reside en su complejidad y en la no existencia de un liderazgo explícito; sin embargo, ahí también podrá residir su debilidad en el futuro, al verse acrecentadas las probabilidades de segmentación y ralentización.

La complejidad de los movimientos sociales en nuestros días se capta bien en las movilizaciones del 15-M. Las viejas categorías de análisis se quedan cortas para prever cuándo se reactivarán sus ocupaciones y manifestaciones. Cada una de los cientos de protestas que se viven en la actualidad concentran la expectación general y la sensación de estar ante el desencadenante del próximo 15-M. Aunque nadie puede asegurarlo de antemano. Quizá muchas de estas protestas son fragmentos de 15-M que aún no sabemos codificar. Entre los especialistas, se hace frecuente la opinión de que el futuro del 15-M, tras el triunfo del Partido Popular y tras el renovado espesor de la crisis, pasa por una fusión de intereses entre el movimiento sindical y los indignados, que acerque las movilizaciones a los centros de trabajo y abra las puertas a la organización sindical. Esta tensión entre lo emergente, lo constituyente –representado por el 15-M–, y lo constituido –representado por los sindicatos–, ha comenzado a verse en *Occupy Wall Street* y puede estar comenzando en nuestro país. Ello significaría una fusión que no llegó apenas a producirse en el 15-M entre las clases medias, preocupadas por sus recientes privaciones, y clase obrera, que necesita dejar de ir a la deriva.

Más particularmente, entre los sectores jóvenes del movimiento parece avecinarse un rejuvenecimiento con la conflictividad creciente de las enseñanzas medias. Este sector no estuvo presente en la primera oleada, pero su incorporación sería un síntoma esperanzador de renovación de la protesta. Igualmente, los estudiantes universitarios, tienen a medio plazo una cita con la estrategia 2015, que ahondará el giro mercantilizador de Bolonia. Ello podría también llevar el 15-M a las puertas de la universidad, cosa que hasta ahora no se ha producido, pese al activismo llevado a los barrios.

Se habla mucho sobre la necesidad de sistemas representativos complementarios a la asamblea y de aumentar la organización frente a la espontaneidad y de otras tantas cuestiones sugerentes, pero difíciles de discernir ante la originalidad y la incertidumbre del movimiento. En todo caso, cabe confiar en que tarde o temprano el 15-M contribuya a entablar un debate consecuente sobre los problemas reales de los jóvenes y sobre las responsabilidades sociales en torno a ellos. Un debate social real sobre sus precariedades y sobre los porqués de sus escasas expectativas, basadas en la irresponsabilidad del modelo politicoempresarial que no las crea y, finalmente, sobre el lugar subalterno de los jóvenes en las decisiones sociales.

Bibliografía

- ALONSO, L. E., FERNÁNDEZ, C. (2008), «Jóvenes: precariedad laboral, precariedad de vida», *Gaceta Sindical* 10.
- ALBERTINI, M. (2010), «La ayuda de los padres españoles a los jóvenes adultos», *Revista de Estudios de Juventud* 90.
- BAUMAN, Z. (2009) *Tiempos líquidos: vivir en una época de incertidumbre*, Buenos Aires, Tusquets.
- BECK, U. (2008), «Generaciones globales en la sociedad del riesgo mundial», *Revista CIDOB d'Afers Internacionals* 82-83, pp. 19-34.
- CONDE-RUIZ, J. I., FELGUEROSO, F. y GARCÍA-PÉREZ, J. (2011), *Reforma Laboral 2010: Una primera evaluación y propuestas de mejora*, Colección Estudios Económicos, Fundación de Estudios de Economía Aplicada.
- Consejo Juventud España (CJE), *OBJOVI Observatorio Joven de Vivienda en España, 2007, 2008 y 2011*.
- DU BOIS-REYMOND, M., LÓPEZ BLASCO, A. (2004), «Transiciones tipo yo-yo y trayectorias fallidas: hacia las políticas integradas de transición para los jóvenes europeos», *Revista de Estudios de Juventud* 6, pp. 11-29.
- GENTILE, A. (2010), «De vuelta al nido en tiempos de crisis. Los boomerang kids españoles», *Revista de Estudios de Juventud* 90.
- GENTILE, A., MAYER, C. (2009), «Transición a la vida adulta y políticas de juventud en España», en Luis Moreno (coord.), *Reformas de las políticas de bienestar en España*, Madrid, Siglo XXI de España, pp. 309-335.
- Instituto Juventud España (2000) *Juventud en España 2000*, Madrid, Instituto de la Juventud.
- Instituto Juventud España (2008) *Juventud en España 2008*, Madrid, Instituto de la Juventud.
- Juventud Sin Futuro (2011), *Juventud sin Futuro*, Barcelona, Icaria.
- MARÍ-KLOSE, P. (2010), «Emancipación y riesgo de pobreza: imágenes contrafactuales», en Oriol Romaní (coord.), *Jóvenes y riesgos*, Barcelona, Edicions Bellaterra.
- MARTÍN CRIADO, E. (1998), *Producir la juventud: crítica de la sociología de la juventud*, Madrid, Istmo.
- SANTOS ORTEGA, A. (2006), «Generación flexible: vivencias de flexibilidad de los jóvenes parados», *Cuadernos de Relaciones Laborales* 24 (2), pp. 63-83.
- SENNETT, R. (2000), *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama.
- VAN DE VELDE, C. (2005), «La entrada en la vida adulta. Una comparación europea», *Revista de Estudios de Juventud* 71.

ARTÍCULOS

SERGIO GONZÁLEZ BEGEGA Y HOLM-DETLEV KÖHLER*

LAS RELACIONES LABORALES EN LA EMPRESA TRANSNACIONAL

Una propuesta de marco analítico

Introducción

Uno de los juicios más extendidos y aceptados por la comunidad académica especializada en relaciones laborales ha sido el carácter parcialmente asistemático y ateorico de la disciplina. En buena medida, este déficit teórico se ha justificado a partir de la necesidad de priorizar el seguimiento de un objeto de estudio extremadamente mutable, así como de la existencia de un interés empiricista y pragmático, que se relacionaría con la fuerte ascendencia de la tradición anglosajona en relaciones laborales sobre una agenda de investigación común.

Sean cuales sean las razones últimas de esta orientación esencialmente práctica, lo cierto es que la debilidad teórica de la investigación en relaciones laborales ha tendido a ser resuelta a través de la adquisición de préstamos teóricos procedentes de otras disciplinas. Las dudas en torno a la adecuación de los argumentos teóricos importados para sustentar la investigación, así como el fuerte desequilibrio de desarrollo entre estos, por un lado, y las herramientas metodológicas para la obtención de evidencia empírica, por otro, han ido consolidándose como una preocupación de primer orden para los especialistas en relaciones laborales. Progresivamente, los llamamientos a una mayor profundización en el debate teórico han adquirido un mayor peso dentro de la agenda de la disciplina. El desarrollo de un utillaje conceptual y analítico propio, adecuado a las especificidades, intereses y problemas de la investigación en relaciones laborales, ha adquirido el rango de cuestión central en los debates de la especialidad.

No obstante, el objetivo de estos llamamientos a la elaboración de instrumentos teóricos independientes no implica, en absoluto, una ruptura con aquellas materias afines que, tradicionalmente, han proporcionado soporte al estudio de los intercambios entre empleador y empleados, a sus distintos ni-

Recibido 13-II-2012

Versión final aceptada 7-III-2012

* Departamento de Sociología de la Universidad de Oviedo, Campus del Cristo s/n, 33006 Oviedo. Correos electrónicos: gonzalezsergio@uniovi.es; hkohler@uniovi.es.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 75, primavera de 2012, pp. 111-130.

veles, espacios institucionales y áreas de tensión. Por un lado, una vez adaptados, estos soportes teóricos han demostrado con creces su validez para el estudio de las dinámicas de relaciones laborales. Por otro, resulta completamente absurdo efectuar una invitación a la fragmentación teórica, precisamente en un escenario que, como el actual, se define a partir de la creciente transversalidad e interdependencia de las ciencias sociales.

Reducir la dependencia teórica, por tanto, no implica cortar lazos con otras disciplinas, y menos aún en aquellos ámbitos emergentes de investigación, como la consolidación de nuevos escenarios políticos, sociales o económicos transnacionales, en los que la posibilidad de ofrecer una contribución al desarrollo de instrumentos analíticos y conceptuales desde las relaciones laborales es aún mayor. Muy al contrario, significa construir argumentos necesariamente eclécticos a partir del diálogo entre distintas especialidades con preocupaciones en común, tales como la teoría de la empresa, la teoría de las organizaciones, la sociología industrial o del trabajo, la economía, la historia, entre otras.

El objetivo de este artículo es, precisamente, acometer un ejercicio de discusión teórica de este tipo. Para ello, se propone revisar algunas de las principales aportaciones analíticas sobre la empresa transnacional, examinando críticamente su validez para la investigación en relaciones laborales. Una vez efectuado este ejercicio, es nuestra intención presentar un marco teórico original, elaborado específicamente para aproximarse a las dinámicas de relaciones laborales de la empresa transnacional pero que, perfectamente, puede ser adaptada por especialistas de otras disciplinas, para examinar procesos de alcance y naturaleza distintos¹.

El artículo responde a la siguiente estructura. En primer lugar, se llevará a cabo una breve presentación de las principales tensiones que, sobre la agenda de investigación en relaciones laborales y dinámicas del trabajo, está introduciendo la emergencia de un tejido de actividad económica y regulación crecientemente transnacional. A continuación, se examinarán los argumentos de las dos principales corrientes teóricas que se han aproximado al análisis de la empresa transnacional: institucional o societal y organizacional o contingente. La primera ha subrayado la importancia de la incrustación societal de la empresa en todo tipo de procesos de formulación o negociación estratégica y de políticas. La segunda, por el contrario, ha incidido en las cuestiones estructurales y de aspecto organizativo de la empresa como principales factores explicativos del comportamiento de los actores corporativos, incluyendo aquellos que participan en las relaciones laborales.

Tradicionalmente, ambos enfoques, institucional y contingente, han sido presentados en términos de oposición, como alternativas excluyentes para el estudio de la actuación corporativa. Sin embargo, nosotros entendemos, con Arndt Sorge (1991), que es posible superar esta polarización y encontrar pautas de complementariedad entre ambos. Por último, y a partir

¹ La validez de dicho marco conceptual y analítico ha sido exitosamente testada por los autores en diversas monografías y artículos de investigación sobre mecanismos y prácticas de participación de trabajadores a escala transnacional (Köhler, Martín Méndez y van den Broek, 2006; Köhler y González Begega, 2008; González Begega, 2011; entre otros).

del argumento anterior, el último apartado del artículo propone un marco teórico para el análisis de las relaciones laborales en la empresa transnacional, que subraya la importancia de la adaptación, por parte de los actores, de los determinantes contingentes e institucionales que actúan sobre el entorno corporativo y que se apoya en el concepto analítico de arena política.

Empresa transnacional y relaciones laborales. Retos de investigación y de elaboración de instrumentos analíticos

La agencia de investigación sobre relaciones laborales ha sido sometida a un intenso proceso de reconfiguración como consecuencia de la aparición de nuevos fenómenos para el estudio que derivan, en último término, de la creciente incidencia del plano transnacional sobre los intercambios del trabajo. En coherencia con la línea argumental que trazaban hace más de una década Miguélez y Prieto (1999, p. xxi),

la economía [ha] desborda[do] los espacios domésticos, la competencia interempresarial se [ha] globaliza[do], la incertidumbre permanente se [ha] instala[do] en el corazón de las organizaciones productivas, la fuerza laboral se [ha] segmenta[do] y diversifica[do], las organizaciones sindicales se [han visto] debilitadas, los Estados nacionales [han perdido] capacidad en el gobierno de sus economías y, en conjunto, los procesos de regulación de la relación laboral se [han] altera[do]. Esa nueva realidad no puede ser captada por el esquema tradicional.

En una línea de razonamiento similar y por las mismas fechas, Alain Touraine (1998) indicaba que, si bien la sociología del trabajo ha elaborado herramientas particularmente efectivas para el análisis de las sociedades industriales, procesos tales como la internacionalización de los intereses empresariales hacen imprescindible el desarrollo de nuevos instrumentos teóricos que ayuden a hacer comprensible la realidad social y laboral de la sociedad postindustrial, individualizada, globalizada y más determinada por condiciones de incertidumbre y velocidad de cambio.

En el centro de este conjunto de transformaciones y como principal agente de las mismas debemos situar a la empresa transnacional. En primer lugar, las actividades de las empresas transnacionales han dado lugar a la emergencia de nuevos espacios para las relaciones laborales que desbordan los marcos institucionales de regulación del Estado-nación y que pueden situarse a escala supranacional regional, como en el caso de los comités de empresa europeos o de la participación de trabajadores en Sociedades Anónimas Europeas (SE), o a escala supraregional, como en la negociación de acuerdos marco internacionales (véase, respectivamente, GONZÁLEZ BEGEGA, 2011; BAYLOS, 2009)².

² Los acuerdos marco internacionales son el resultado de procesos de negociación entre empresas transnacionales y organizaciones sindicales de carácter supranacional. De alcance genuinamente global o regional, estos instrumentos tienen por objeto asegurar la introducción y el respeto de los estándares laborales básicos definidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en todas las localizaciones y centros de trabajo de la empresa (Stevis, 2010).

Tabla 1. La empresa transnacional.
Transformaciones y retos para las relaciones laborales

<i>Transformación</i>	<i>Reto</i>
Aparición de espacios novedosos de intercambio laboral	¿Cómo aproximarse a los comités de empresa europeos, a la participación de trabajadores en la SE, a la negociación de acuerdos marco globales? Distintos planos de gobierno de las relaciones laborales en juego: local o de planta, nacional, transnacional. ¿Qué mecanismos de coordinación existen entre ellos?
Nuevas posiciones y alianzas estratégicas entre intereses	Geometría mucho más compleja de intereses en la empresa transnacional. No aprehensibles desde la tradicional aproximación a los intercambios entre empleador y empleados como un juego de oposición simple. Reconocimiento de intereses en competencia, pero internamente heterogéneos.
Empresa transnacional como potencia institucional	No solamente correa de transmisión de presiones económicas sobre el trabajo, con resultados de erosión de los sistemas nacionales de relaciones laborales. Capacidad de reconfiguración de la regulación a escala transnacional.

En segundo lugar, la empresa transnacional da cabida a posiciones estratégicas y juegos de intereses cuya geometría resulta altamente compleja y es difícilmente evaluable desde una aproximación tradicional de relaciones laborales. La aparición de escenarios de competencia interna entre distintos planos de dirección, entre intereses procedentes de la empresa contratista y sus subcontratadas, el establecimiento de alianzas entre grupos mixtos de directivos y trabajadores de una o varias localizaciones, en disputa con la dirección central o con grupos similares establecidos en otras unidades por cuestiones de inversión o desinversión, entre otros procesos, configuran espacios de intercambio dinámicos y heterogéneos que requieren instrumentos teóricos de nueva elaboración (KÖHLER, MARTÍN MÉNDEZ y VAN DEN BROEK, 2006).

Junto a la aparición de nuevas arenas de intercambio y al reconocimiento de la multiplicidad de configuraciones estratégicas, la empresa transnacional es también responsable de la introducción de un creciente impulso de flexibilización que ha tenido como consecuencia la erosión de los mecanismos de regulación de base nacional de las relaciones laborales. Por tanto, no se trata sólo de que la empresa transnacional haya creado nuevos espacios para las relaciones laborales que requieren un ajuste o el rediseño de los instrumentos teóricos disponibles, sino también, y quizá más decisivamente, que la empresa transnacional se ha convertido en correa de transmisión de las presiones económicas globales de los mercados financieros y de producto sobre el trabajo. Estas presiones han transformado también el interior de los procesos nacionales de relaciones laborales,

de forma que tampoco es posible utilizar el viejo utillaje analítico para examinar espacios tan familiares como la estructura y dinámicas de negociación colectiva, los mecanismos de contratación y determinación salarial, las tensiones de representatividad de los agentes sociales o las tendencias de afiliación sindical, entre otros. Pero la empresa transnacional, y esto es muy importante, no es únicamente un agente de disrupción o cambio, sino una verdadera potencia institucional paralela que, tal como afirma Bernard Saincy (2006, p. 21), ha adquirido la capacidad para determinar las condiciones del intercambio laboral en competencia o colaboración con otras formas institucionales responsables de la producción de regulación a escala nacional o supranacional³.

Antes de proseguir, creemos necesario efectuar un pequeño ejercicio de acotado conceptual. Hemos sostenido que la empresa transnacional se ha convertido en un actor con potencia institucional, que ha introducido una amplia agenda de cambio sobre las relaciones laborales y que este hecho, a su vez, refuerza la necesidad de desarrollar nuevos instrumentos teóricos y de análisis. Pero ¿qué entendemos exactamente por empresa transnacional? ¿Qué atributos o características, más allá de la mera tenencia de operaciones en distintos países o mercados nacionales, debe cumplir una empresa para adquirir el rango de agente de transformación y potencia institucional al que hemos aludido? Peter Dicken (1992, p. 49) da respuesta a estas dos preguntas de forma totalmente satisfactoria al situar la especificidad de la empresa transnacional en la naturaleza de sus mecanismos de toma de decisiones y en su lógica de control corporativo sobre las unidades. La empresa transnacional es aquella que piensa, supervisa y ejecuta decisiones sobre sus activos (también los laborales) de forma integrada, aunque estos se encuentren distribuidos entre distintas localizaciones. Tal como afirman Cowling y Sugden (1987, p. 60),

la empresa transnacional es aquella que cuenta con los medios necesarios para coordinar las decisiones de producción desde un centro estratégico [también transnacional] de toma de decisiones cuando dicha coordinación engloba operaciones situadas en distintas localizaciones y países.

A través de sus actividades económicas, la empresa transnacional modifica las transacciones sociales en términos de alcance, intensidad y velocidad y facilita el despliegue de redes igualmente transnacionales de interacción y ejercicio del poder.

Desde la perspectiva de las relaciones laborales es evidente que la elevación a un plano transnacional de la toma de decisiones corporativas es causa de los problemas de asimetría jurídica, de las disfunciones de regula-

³ El Diálogo Social Sectorial Europeo se ha convertido en un buen ejemplo de la existencia de conexiones multinivel entre el plano de empresa y el sectorial en cuanto a la producción de regulación. De hecho, y a pesar de la persistencia de problemas de coordinación, son numerosos los acuerdos alcanzados por los agentes sociales europeos a este nivel que resultan de la importación de experiencias de empresa derivadas de la negociación de acuerdos marco transnacionales (Keller y Weber, 2011).

ción y de la crisis de las instituciones de control y participación democrática en la empresa. La ruptura de los equilibrios propios del esquema clásico *dunlopiano* de las relaciones laborales, en el cual la relación de empleo respondía a un triángulo de intercambios entre actores sustentado por las instituciones nacionales, ha ido abriendo la puerta a un nuevo escenario relacional.

Tabla 2. Incrustación, emancipación y reincrustación de la empresa transnacional

Rasgo \ Etapas	<i>Empresa nacionalmente incrustada (siglo xx)</i>	<i>Empresa emancipada (último cuarto de siglo xx)</i>	<i>Empresa transnacional domesticada (siglo xxi)</i>
<i>Lógica de creación de valor</i>	Fortalecimiento de los vínculos entre empresa e instituciones nacionales	Deconstrucción de los vínculos entre empresa e instituciones nacionales	Rediseño de los vínculos entre empresa e instituciones nacionales y supranacionales
<i>Lógica de distribución de valor</i>	Beneficios orientados a la empresa y a los trabajadores (capitalismo <i>stakeholder</i>)	Beneficios orientados a la empresa y a los inversores (capitalismo <i>shareholder</i>)	Función social de la empresa en beneficio de los inversores y de la prestación de servicios públicos (¿redefinición del capitalismo <i>shareholder</i> ?)
<i>Tipo y función de las instituciones</i>	Instituciones nacionales como proveedoras de estabilidad y responsables de la distribución de valor	Erosión de las instituciones reguladoras de carácter estatal y avance de las instituciones de provisión de servicios a nivel local	Extensión de las instituciones reguladoras de carácter internacional y empresa transnacional como potencia institucional correguladora

Fuente: Adaptado de Ruigrok (2004).

Winfried Ruigrok (2004) proporciona las claves para entender el proceso a través del cual se ha configurado dicho escenario. Según la secuencia que recoge la Tabla 2, los intereses empresariales se *transnacionalizan* y al hacerlo introducen fallas, cada vez de mayores dimensiones, en los arreglos institucionales del Estado-nación. La *transnacionalización*, por tanto, implica en un primer momento una aparente desincrustación de la empresa que adquiere connotaciones claramente negativas, obser-

vables en las últimas décadas del siglo xx, en cuanto a la introducción de contradicciones que provocan la entrada en crisis, la inoperancia o incluso el desmantelamiento parcial de los sistemas de regulación. Sin embargo, desde comienzos del nuevo siglo, son detectables procesos no exclusivamente destructivos a través de los cuales la empresa transnacional se reincrusta en el entorno institucional, aunque a partir de una modificación en profundidad de los términos de su acuerdo con este. La empresa transnacional emerge de este episodio de emancipación con nuevas capacidades, que implican la asunción de corresponsabilidad en el diseño institucional⁴.

La nueva disposición del reparto de responsabilidades en los procesos de construcción institucional tiene una importancia fundamental, puesto que los distintos actores reorientan sus estrategias hacia la empresa transnacional como el nuevo espacio decisivo de reconfiguración de la regulación y de los acuerdos institucionales existentes.

La centralidad de la empresa transnacional se convierte, por tanto, en un reto de primer orden para cualquier reflexión sobre los modelos de ordenamiento económico, social y político de nuestras sociedades, incluida por supuesto la investigación en relaciones laborales. Obviamente, bajo este reto, también los instrumentos teóricos de la disciplina deben ser revisados para ajustarse al protagonismo adquirido por la empresa transnacional como creadora de nuevos espacios de intercambio laboral y dinamizadora de los ya existentes. La necesidad de adecuar las herramientas teóricas de las relaciones laborales a esta realidad implica la revisión de las perspectivas de análisis de la empresa con operaciones a escala internacional: aquellas que vinculan el comportamiento corporativo a variables explicativas de carácter societal, en primer lugar; y, en segundo término, aquellas otras que lo entienden como el resultado de un proceso contingente de adaptación organizativa a las exigencias de los mercados.

La empresa transnacional como organización societalmente incrustada

La persistencia de vínculos entre empresa y entorno institucional permite asegurar que las diferencias sociales siguen siendo válidas para explicar el comportamiento de los actores corporativos. Las empresas son organizaciones socialmente incrustadas y no actores económicos desarraigados. De hecho, como producto social, resultan altamente dependientes de un conjunto de recursos, normas y arreglos preexistentes, específicos de cada sociedad. El análisis clásico de Maurice, Sellier y Silvestre (1986) insiste en que las empresas presentan características sistemáticamente desiguales se-

⁴ La potencia institucional o posibilidad de participar activamente en la creación de regulación a la cual aludía Saincy (2006), a través de la cual la empresa transnacional deja de ser considerada un mero receptor pasivo de la regulación o, al menos, un actor que participa de la construcción de regulación de forma indirecta, a través de organizaciones de representación de intereses u otros agentes de intermediación.

gún los recursos societales en los que se insertan y de los que extraen sus fortalezas⁵. En la misma línea, Müller (1994, p. 407) indica

que las instituciones [...] influyen de manera sistemática sobre las estrategias y prácticas de las empresas, y como consecuencia de ello, es posible encontrar pautas específicamente societales en el comportamiento organizativo.

En palabras de Rubery y Grimshaw (2003, p. 38), entre empresa y entorno de operaciones se establece una relación de isomorfismo, ya que «la empresa refleja el marco institucional de la sociedad dentro de la cual se encuentra insertada».

La centralidad que esta corriente de estudios confiere a la variable explicativa institucional como determinante del comportamiento corporativo, encuentra su principal sustento teórico en los análisis de la Escuela de la Regulación y muy particularmente, en las propuestas de Robert Boyer y Michel Aglietta sobre la reconfiguración del modelo productivo, social y económico fordista (véase AGLIETTA, 1976; BOYER, 1989; BOYER y FREYSSENET, 2003; entre otros). Entre los múltiples resultados que, en forma de instrumentos conceptuales y de análisis, deben ser considerados como herederos de esta línea de reflexión, creemos oportuno centrarnos en dos, por su operatividad para el análisis de los procesos relacionados con las relaciones laborales y el mundo del trabajo y por su éxito científico: 1) el enfoque de variedades de capitalismo; 2) y aquella otra perspectiva que, aun reconociendo la existencia de identidades regionales, siguen confiando en la validez del Estado-nación y sus instituciones como unidad de análisis del comportamiento de la empresa.

El origen del hoy ampliamente extendido y bien conocido enfoque de variedades de capitalismo tal vez deba buscarse en el ya clásico trabajo de Shonfield (1965) y sus argumentos en torno a la existencia de distintas posibilidades de organización del capitalismo. A partir de la década de los noventa, la literatura sobre variedad interna del capitalismo se ha apoyado en el desenvolvimiento de distintas tradiciones o modelos de configuración institucional para ilustrar las soluciones prácticas que, desde distintos entornos societales, se han dado a los retos derivados del crecimiento económico. La unidad de análisis de la literatura sobre variedades de capitalismo es el régimen de producción, definido a partir del conjunto de normas e instituciones que regulan el sistema financiero, las relaciones entre empresas, el sistema de innovación y formativo y las relaciones laborales. De la combinación de estos cuatro nudos relaciones (similares a los tres espacios societales que identifica el *Groupe de Aix*), derivan las distintas variantes de

⁵ Los integrantes del denominado *Groupe d'Aix* definen tres espacios societales que condicionan el comportamiento corporativo: 1) el espacio de organización, que alude a las instituciones que regulan las relaciones internas de la empresa con otros actores, tales como inversores, proveedores, clientes o competidores; 2) el espacio de cualificación, que hace referencia al sistema formativo y de generación de conocimiento del cual se obtienen los recursos humanos y tecnológicos; y 3) el espacio industrial, que remite directamente a la tradición y práctica de relaciones laborales.

régimen de producción que ofrecen las sociedades industriales avanzadas que, a su vez, es posible reducir a un número limitado de tipos o modelos ideales de capitalismo.

Los trabajos de Albert (1992), oponiendo dos lógicas de organización capitalista (renana y anglosajona), de David Coates (2000), identificando tres grandes variantes (liberal o de mercado, consensual o negociada y de Estado o asiática) o de Bruno Amable (2005), ampliando el número de posibles configuraciones hasta cinco, constituyen únicamente tres ejemplos de la muy abundante literatura que ha producido este espacio de debate. No obstante, quizá la tipología más operativa de las efectuadas hasta el momento, debido a su mayor grado de abstracción y al grado de enriquecimiento posterior, que ha recibido a partir de la contribución de otros autores, sea la propuesta por Hall y Soskice (2001; 2003). Según estos autores, las empresas resuelven de forma muy distinta sus interacciones con otros actores e instituciones de regulación en los distintos modelos de organización capitalista: economías de mercado liberales (EML) y economías de mercado coordinadas (EMC).

Gráfico 1. Modelos de capitalismo.
Empresa e instituciones en las EML y en las EMC



Fuente: Adaptado de Hall y Soskice (2001; 2003).

La empresa experimenta y articula su incrustación societal a través de un conjunto de espacios de coordinación que la ponen en relación con los inversores, lo que condiciona su gobierno corporativo, con el sistema de formación y con otras empresas, lo que determina la disponibilidad tecnológica, de cualificación y de innovación y con los trabajadores y sus representantes o sistema de relaciones laborales. En cada uno de estos espacios de coordinación, se abre un conjunto de opciones estratégicas. No obstante, mientras en las EML los problemas de coordinación se resuelven fundamentalmente a través de los mecanismos del mercado, es decir, mediante acuerdos privados entre los actores, en las EMC existe un soporte institucional que intermedia entre dichos actores y confiere una mayor coherencia social a sus compromisos privados. La mayor densidad institucional de las EMC reduce el grado de incertidumbre en el comportamiento de los actores, a través de sistemas de incentivos o sanciones, lo cual se traduce en una menor independencia estratégica de la empresa en la toma de decisiones. Por el contrario, en las EML, la empresa cuenta con menores seguridades,

pero dispone de una mayor autonomía para resolver por sí misma sus problemas de coordinación.

El interés y la validez de este marco teórico para el análisis de las estrategias de los actores de las relaciones laborales dentro de la empresa transnacional queda fuera de cuestión, tal como muestran Marginson y Sisson (2004) al vincular las lógicas de gobierno corporativo *outsider* o accionarial, características de las EML e *insider* o de depósito (aún) detectables en las empresas incrustadas en entornos de mayor coordinación. Para estos autores, la orientación hacia el mercado bursátil en la búsqueda de activos financieros, condiciona la aparición de un modelo de gobierno corporativo en el cual, la necesidad de obtener beneficios a corto plazo impregna los procesos de toma de decisiones. La empresa que satisface sus necesidades de capital a través de una exposición directa al mercado, contrae un conjunto de responsabilidades con sus inversores, que se trasladan al conjunto de la organización. Desde la perspectiva de las relaciones laborales y de los procesos del trabajo, la necesidad de crear valor inmediato para el accionista se traduce, en términos estratégicos, en la supeditación del conjunto de las decisiones operativas a imperativos financieros y en la eliminación, *de facto*, de cualquier tipo de planificación a largo plazo. La volatilidad de los acuerdos sobre los que descansan las posibilidades de financiación de la empresa incide directamente sobre las políticas de relaciones laborales, que se orientan también al corto plazo. El resultado de todo ello es la consideración del empleado como un pasivo prescindible, sobre el cual se trasladan las exigencias de flexibilidad e inmediatez y la consolidación de un modelo de gestión de las relaciones laborales de minimizado de costes.

Por el contrario, y aunque en retroceso, el modelo de obtención de recursos financieros *insider*, proporciona a las estrategias de los actores de las relaciones laborales un marco de mayor proyección en el tiempo y seguridad. En los arreglos económicos con un mayor grado de coordinación, las empresas disponen de alternativas (cierto que cada vez más reducidas) para satisfacer sus necesidades de financiación. La existencia de redes corporativas de capital interconectado o el papel de mediación directa jugado por el Estado, proporcionan garantías de estabilidad a las empresas, que pueden poner en marcha estrategias a más largo plazo. El modelo de gobierno corporativo *insider*, por tanto, se define a partir de su mayor paciencia y de la incorporación efectiva de los inversores a la toma de decisiones estratégicas a través de su participación en los órganos de dirección empresarial. El vínculo entre empresa e inversor, por tanto, ofrece una mayor sostenibilidad a lo largo del tiempo y, además de sobre la búsqueda de beneficios, se sustenta en una mayor confianza, la evaluación conjunta de las posibilidades de negocio y la asunción compartida de riesgos. La empresa *insider* encuentra además mayores incentivos para invertir en sus trabajadores, que reciben la consideración de activo y fuente de ventaja competitiva. La preocupación por el desarrollo del mercado interno de trabajo se traduce, por ejemplo, en la articulación de programas orientados a cualificar y retener a los trabajadores más valiosos o en la aparición de acuerdos entre dirección y trabajadores que impulsan la participación de estos últimos en la toma de decisiones de carácter operativo o técnico. En conexión

con este hecho, las empresas originarias de entornos característicamente *insider* como Alemania, Francia o los Países Nórdicos, han liderado la articulación de espacios para la representación de intereses laborales a escalas distintas a la estrictamente nacional, tales como los comités de empresa europeos (GONZÁLEZ BEGEGA, 2011).

Junto al enfoque de variedades de capitalismo o, más bien, en paralelo a este, aparecen otro tipo de propuestas de análisis institucional que defienden la necesidad de profundizar en la diversidad interna de cada modelo de organización capitalista y atienden específicamente al Estado-nación como espacio óptimo para el estudio del comportamiento empresarial.

El enfoque de sistemas nacionales de negocio (WHITLEY, 1999) sostiene que la unidad nacional sigue constituyendo el espacio más adecuado para sistematizar la relación existente entre empresa e instituciones, puesto que es dentro de este donde han ido adquiriendo coherencia los distintos acuerdos que regulan el funcionamiento de la sociedad y donde ha cobrado sentido la lógica societal que vincula a los distintos actores dentro de ella.

Un argumento adicional permite sostener el interés del enfoque de sistemas nacionales de negocio como estrategia de análisis del comportamiento empresarial. Esta perspectiva explicita que la relación entre empresa e instituciones es altamente compleja: la empresa no constituye en absoluto un actor pasivo, que se limita a interiorizar y reproducir determinados rasgos institucionales. Antes bien, a través de sus decisiones, introduce cambios en el territorio institucional dentro del que se incrusta.

La empresa transnacional juega un papel fundamental a la hora de introducir dinamismo en los modelos institucionales nacionales, al convertirse en agente de transmisión de todo tipo de prácticas. El mecanismo a través del que se producen estas transferencias ha sido descrito, precisamente a partir del análisis de las dinámicas de relaciones laborales, por Tony Edwards, Anthony Ferner y sus colaboradores (EDWARDS, COLLING y FERNER, 2007; EDWARDS *et al.*, 2010; FERNER, 1997; FERNER y QUINTANILLA, 2002). Según esta interpretación, las empresas transnacionales son (al menos en potencia) capaces de transferir y replicar en sus operaciones extranjeras aquellas prácticas que han aprendido previamente en su propio entorno doméstico. Junto a este «efecto país de origen», y en estrecha dependencia con su diseño organizativo, estas empresas son igualmente capaces de incorporar soluciones testadas en sus unidades extranjeras y extenderlas a lo largo de la cadena de creación de valor del producto (o «efecto país de operaciones»).

La transferencia de prácticas entre polos de innovación es, por tanto posible, constituye un instrumento de dinamización institucional de primer orden, pero se encuentra sujeta a ciertas limitaciones, tal como señalan Lane y Probert (2009). Las empresas pueden encontrarse con un factor de resistencia societal al tratar de incorporar prácticas que entren en contradicción con los arreglos institucionales existentes, viéndose forzadas a adaptarlas o a desecharlas. Esto es así porque las empresas comparten con el resto de actores e instituciones del sistema nacional de negocios una misma lógica que les permite formular soluciones innovadoras a sus problemas, pero siempre a partir de un número limitado de posibles opciones coherentes

con dicha lógica societal. Dicho en otras palabras, la especificidad societal, expresada y reforzada por los distintos marcos institucionales nacionales disuelve las presiones hacia la uniformidad que efectivamente ejercen los procesos de innovación tecnológica y la creciente interdependencia de los mercados a escala global.

Adicionalmente, el enfoque de sistemas nacionales de negocio incide en el carácter históricamente conformado de las configuraciones institucionales y subraya su condición de producto de una trayectoria previa de industrialización nacionalmente diferenciada, que es posible reconstruir examinando los arreglos societales dominantes en cada momento histórico y en cada sociedad. Esta preocupación por los aspectos de recorrido le permite atajar algunas de las críticas de estatismo y excesiva carga descriptiva de las que han sido objeto otros enfoques de análisis institucional.

El comportamiento corporativo: adaptación, contingencia y factores organizativos

La relación entre el aspecto externo o interno de la empresa y los procesos de toma de decisiones constituye un ámbito de reflexión teórica bien desarrollado y perfectamente reconocible dentro de las teorías de gestión. Los análisis en torno a la incidencia de los factores organizativos, de ajuste interno o contingentes sobre el comportamiento corporativo cuentan, además, con un especial interés para el estudio de las dinámicas del trabajo y las relaciones laborales dentro de la empresa transnacional. De hecho, la literatura ofrece una amplia muestra de instrumentos analíticos que tratan de aproximarse al comportamiento de la empresa transnacional a partir del estudio de su estructura, de su modelo organizativo o de sus flujos de comunicación interna. Todos estos instrumentos, algunos de los cuales han sido adaptados para la investigación en relaciones laborales, permiten examinar el conjunto de factores explicativos relacionados con la forma externa e interna de la empresa que tratan de responder cómo y por qué esta configura un modelo corporativo de toma de decisiones que arroja resultados en forma de estrategias o políticas de todo tipo.

Desde los clásicos trabajos de Chandler (1962), asociando los procesos de definición política y estratégica y la estructura de la empresa o de Perlmutter (1969), haciendo lo propio entre la toma de decisiones corporativas y el diseño organizativo, esta corriente de estudios, íntimamente conectada además con la práctica empresarial, ha dado lugar a un muy amplio número de contribuciones. El punto de partida de este último grupo de trabajos, que presta atención a los aspectos fisiológicos u organizativos ha sido evaluar la relación existente entre las distintas unidades de la empresa como condicionante del comportamiento corporativo. Sus resultados han permitido demostrar, frente a los argumentos universalistas o de *mejores prácticas*, que la toma de decisiones en la empresa no debe ser entendida exclusivamente como una respuesta de ajuste simple a los retos del mercado. Antes bien, la empresa, en sus decisiones, es dependiente de sus propias construcciones organizativas, que ha formulado previamente y que deter-

minan su capacidad para innovar, incorporar o adaptar nuevas prácticas, políticas o estrategias⁶. Por ello, y antes de cualquier tipo de exploración, es imprescindible descubrir las ligaduras internas de la organización en términos de transferencia de recursos y conocimientos entre unidades, puesto que estas determinan la flexibilidad o rigidez de sus procesos internos de toma de decisiones.

La íntima relación existente entre diseño organizativo y comportamiento corporativo afecta, lógicamente, a todo ejercicio de elaboración estratégica o política, incluidos aquellos que afectan directamente al ámbito del trabajo y de las relaciones laborales. En este sentido, resultan numerosos los estudios que han tomado en préstamo este tipo de instrumental teórico para evaluar dinámicas propias de las relaciones laborales en la empresa transnacional, tales como los comités de empresa europeos o la participación de trabajadores en la SE (BICKNELL, 2007; HERTWIG, PRIES y RAMPELTSHAMMER, 2009; REHFELDT *et al.*, 2011; GONZÁLEZ BEGEGA, 2011).

En cualquier caso, e independientemente de la orientación específica de estos trabajos, debe subrayarse la utilidad y validez de este tipo de préstamos, como el que recoge la Tabla 3, que adapta una bien conocida tipología de diseños organizativos según criterios de integración entre unidades a los problemas de formulación de políticas de relaciones laborales en la empresa transnacional.

El interés por el utillaje teórico generado por las distintas corrientes de análisis contingente es orientado, en los últimos tiempos, hacia la adaptación de nuevos instrumentos diseñados para evaluar la emergencia de nuevos paradigmas organizativos en red, definidos a partir de su dinamismo, flexibilidad interna y permeabilidad. Hedlund (1986), Kogut (1993) o Manuel Castells (2002), entre otros, han incidido en la importancia de los procesos de intercambio y aprendizaje interorganizativo para comprender la ductilidad del nuevo modelo en red y su impacto sobre la tradicional geometría de la toma de decisiones corporativas. Desde su perspectiva, los instrumentos teóricos elaborados en el pasado para analizar una realidad integrada y jerarquizada de empresa no resultan válidos ante la consolidación de nuevas formas corporativas no integradas y, al menos formalmente, no jerarquizadas. La dispersión de la toma de decisiones inherente a este nuevo modelo de organización obliga a repensar críticamente los nudos de coordinación existentes entre las diferentes fases, proyectos y actores que toman parte en la cadena de creación de valor de los productos. En el nuevo paradigma organizativo emergente, el comportamiento corporativo no puede ser concebido como el resultado de un proceso de toma de decisiones estable, ordenado en torno a un centro dominante, una serie de unidades con mayor o menor grado de autonomía o a un conjunto de centros interconectados de forma estable.

⁶ El concepto de dependencia de trayectoria, formulado por Ruigrok y van Tulder (1995), hace referencia al peso del *acervo* corporativo como elemento condicionante de cualquier proceso de toma de decisiones. Según esta interpretación, la respuesta estratégica de la empresa a los retos de adaptación que plantean los mercados se ve condicionada por la red de compromisos previos, adquiridos interna y externamente, con otros actores e instituciones de regulación.

Tabla 3. Diseños organizativos según criterios de integración entre unidades

	<i>Multidoméstico</i>	<i>Global</i>	<i>Internacional</i>	<i>Transnacional</i>
<i>Diseño organizativo</i>	Descentralizado, independiente y orientado al mercado nacional	Centralizado y orientado al mercado mundial	Mezcla de competencias centralizadas y descentralizadas	Disperso, interdependiente y especializado
<i>Rol de las unidades</i>	Autonomía, control y explotación de las oportunidades del mercado local	Especializado en la puesta en práctica de las competencias decididas por la dirección central	Semi-integrado, aplicación flexible de las competencias decididas por la dirección central	Diferenciado, integración de las unidades en una sola cadena de creación de valor
<i>Sistema de comunicaciones</i>	Creación de conocimiento en cada unidad	Difusión del conocimiento creado por el centro corporativo	Construcción del conocimiento por el centro corporativo y adaptación por parte de las unidades	Desarrollo y utilización conjuntos del conocimiento
<i>Relaciones Laborales</i>	Cada unidad es responsable de la formulación de prácticas y políticas	Fuertemente centralizadas. Exportación de políticas desde el centro corporativo y reproducción simple por unidades	Objetivos definidos centralmente, aunque se reconoce capacidad de ajuste por parte de las unidades	Unidades innovadoras. Extensión de prácticas a lo largo de la cadena de creación de valor del producto

Fuente: adaptado de Bartlett y Ghoshal (1994).

Dentro de la configuración en red, la relación entre los actores corporativos se construye a partir de acuerdos de cooperación puntuales, que trascienden los límites tradicionales de la empresa (establecidos a partir de un criterio de propiedad de capital) y cuya duración alcanza únicamente hasta alcanzar los objetivos que motivaron el acuerdo. La extensión de este modelo de organización empresarial, de fronteras mucho más inestables y difusas y con una geometría de toma de decisiones altamente volátil, exige, además, la formulación de instrumentos teóricos capaces de aprehender nuevas complejidades, equilibrios y actores.

Ante la emergencia de este nuevo paradigma, la toma de decisiones en la empresa transnacional se convierte en un escenario de dimensiones también transnacionales, caracterizado por la velocidad del cambio. Las relaciones se tejen entre un conjunto de intereses que trascienden las fronteras clásicas de la organización y modelan una nueva arena estructurada de acción colectiva. Hacia dentro, se articulan redes de actores internos que reproducen los conflictos de intereses micro entre los distintos «*stakeholders*» de la organización, en diferentes unidades y localizaciones, tanto domésticas como extranjeras: por ejemplo, entre distintas funciones directivas; niveles de dirección, supervisión y control; dirección y trabajadores, entre otros. Hacia fuera, aunque cada vez con mayores dificultades a la hora de delimitar su carácter de externos, se constituyen y reconfiguran redes de interacción con otros intereses como financiadores, proveedores, clientes, distribuidores, competidores/colaboradores e instituciones de regulación.

*Hacia un marco analítico ecléctico y dinámico.
Las relaciones laborales en la empresa transnacional
como una arena de intercambio político*

El concepto de red resulta particularmente adecuado para aproximarse a la empresa transnacional como organización productiva incrustada en un conjunto o constelación de intereses con participación en los procesos de toma de decisiones. La definición de la empresa transnacional como una red de intereses de alcance igualmente transnacional permite aproximarse al comportamiento corporativo como el producto híbrido de la combinación de la influencia del entorno institucional sobre la empresa y de las respuestas de adaptación organizativa a los mercados.

A través del enfoque de red, se reconoce la capacidad de la empresa transnacional para generar soluciones corporativas híbridas. Esta idea, permite resolver, en este sentido, uno de los principales retos a los que se han enfrentado tradicionalmente los instrumentos teóricos sobre la empresa transnacional: la búsqueda de equilibrios entre aquella perspectiva que condena a la organización a reproducir pasivamente las prácticas y arreglos procedentes de los entornos institucionales en los que se inserta; y aquella otra que la libera de esta «carga», confiriéndole una capacidad prácticamente ilimitada de formulación organizativa a escala global.

No obstante, una vez elegido el paradigma organizativo de red para el análisis de la toma de decisiones en la empresa transnacional aún resta el pro-

blema de dar operatividad a dicha red. En otras palabras, la aproximación de red, por sí misma, no permite dar respuesta a las preguntas en torno a los términos en los cuales quedan establecidas las relaciones entre las unidades e intereses que se alojan dentro de ella.

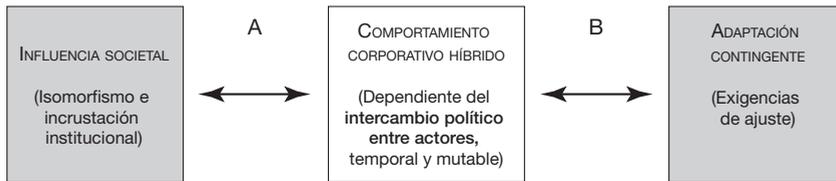
Para resolver este problema, nuestra propuesta conceptual concibe la empresa transnacional como una arena de dimensión igualmente transnacional, que da cabida a intercambios políticos entre múltiples actores. Explícitamente, con Crozier y Friedberg (1990) entendemos que dichos intercambios políticos responden a una relación de poder dentro de la empresa concebida como organización, tratándose de relaciones recíprocas de intercambio, en términos de negociación o relación de fuerza y capacidad de movilización de recursos, que determina la capacidad de cada actor para rehusar las demandas del otro y hacer que prevalezcan sus propios intereses.

Cualquier proceso de toma de decisiones constituye un producto históricamente formado a partir de la participación de distintos actores e intereses, que describe un corredor de decisiones viable en determinados contextos. El comportamiento corporativo, por tanto, no es el resultado de la racionalidad económica de la empresa concebida como una realidad perfectamente cohesionada y que trata de reaccionar ante un conjunto de estímulos externos. Antes bien, y ahí estriba el interés de la aplicación del concepto de arena política transnacional para el análisis de los procesos corporativos, es únicamente el producto temporal y precario de los equilibrios entre los intereses presentes en el interior y en el entorno inmediato de la organización: en constante competencia y reconfiguración; con distintas capacidades de movilización de recursos; y vinculados entre sí a partir de diferentes racionalidades y con variada proyección en el tiempo.

En este sentido, el concepto de arena política transnacional como propuesta de marco analítico de los procesos corporativos permite repensar la toma de decisiones en términos dinámicos, como un intercambio actorial complejo y no como el mero resultado de la interiorización organizativa de un conjunto de determinantes institucionales o económicos. El análisis de la empresa transnacional como un entramado político permite percibir la toma de decisiones como un producto de los intercambios actoriales sobre cuestiones de estructura, organizativas, productivas o de definición estratégica u operativa. Las decisiones de relaciones laborales, por ejemplo, son el producto de un corredor de opciones viables en determinados contextos, dependientes, pero no determinadas por las formas de regulación o las exigencias de los mercados. Toda estrategia o medida corporativa constituye, en último término, un arreglo temporal y perfectamente mutable que resulta de las relaciones de poder establecidas entre los actores que forman parte de la arena política transnacional. La empresa transnacional se convierte así en un espacio en contestación, que aloja una amplia variedad de intereses en competencia. Como consecuencia de ello, tanto la toma de decisiones como la formulación de soluciones corporativas híbridas deben ser interpretadas como el resultado del *intercambio político* entre los actores de la red.

La fortaleza analítica del concepto de arena política transnacional descansa en su capacidad para dar una respuesta adecuada a los retos de

Gráfico 2. La empresa transnacional: comportamiento corporativo híbrido, influencia societal y adaptación contingente



Fuente: Adaptado de Hall y Soskice (2001; 2003).

investigación planteados en el Tabla 1 y que hacían referencia a: 1) la emergencia de nuevos espacios de relaciones laborales dentro de la empresa transnacional; 2) la consolidación de una geometría altamente compleja de tensiones, intercambios y alianzas entre intereses internamente heterogéneos que confluyen en la empresa transnacional; 3) el reconocimiento de su capacidad para introducir cambios en el entorno institucional a partir de la formulación de soluciones corporativas híbridas. En los tres casos, el concepto de arena política proporciona al investigador un marco analítico dinámico y flexible, capaz de entender los resultados de regulación, a sus distintos niveles, como el producto de un diálogo complejo entre estructuras y actores.

Adicionalmente, la validez y el interés de este instrumento analítico se ve sustentado en un segundo argumento, puesto que nuestra propuesta de aproximación política al comportamiento corporativo es perfectamente importable por otras corrientes de investigación cualitativa de la empresa transnacional, independientemente de su interés específico en las dinámicas de relaciones laborales. En este sentido, el concepto de arena política transnacional que hemos presentado y discutido en este artículo debe ser entendido como una aportación teórica efectuada desde las relaciones laborales hacia otros espacios de reflexión sobre la empresa transnacional.

Bibliografía

- AGLIETTA, M. (1979) [1976], *Regulación y crisis del capitalismo: la experiencia de los Estados Unidos*, Madrid, Siglo XXI de España.
- ALBERT, M. (1992) [1991], *Capitalismo contra capitalismo*, Barcelona, Paidós Ibérica.
- AMABLE, B. (2005), *Les cinq capitalismes. Diversité des systèmes économiques et sociaux dans la mondialisation*, París, Editions du Seuil.
- BARTLETT, C. A. y GHOSHAL, S. (1994), «Beyond the M-form: toward a managerial theory of the firm», *Strategic Management Journal* 14 (1), pp. 124-132.
- BAYLOS, A. (2009), «Un instrumento de regularización: empresas transnacionales y acuerdos marco globales», *Cuadernos de Relaciones Laborales* 27 (1), pp. 107-125.

- BICKNELL, H. (2007), «Ethno-, poly- and Eurocentric European works councils. How does German involvement influence their identity?», en M. Whittall, H. Knudsen y F. Huijgen (eds.), *Towards a European Labour Identity. The case of the European Works Council*, Londres y Nueva York, Routledge, pp. 112-131.
- BOYER, R. (1989), *La teoría de la regulación: un análisis crítico*, Buenos Aires, Humanitas.
- BOYER, R. y FREYSSINET, M. (2003) [2000], *Los modelos productivos*, Madrid, Fundamentos.
- CASTELLS, M. (2002), *La Era de la Información (vol. 1). La Sociedad Red*, México, Siglo XXI.
- COATES, D. (2000), *Models of capitalism. Growth and stagnation in the Modern Era*, Cambridge, Polity Press.
- CHANDLER, A. D. (1962), *Strategy and structure: chapters in the History of the industrial enterprise*, Cambridge, Massachusetts Institute of Technology Press.
- CROZIER, M. y FRIEDBERG, E. (1990), *El actor y el sistema. Las restricciones de la acción colectiva*, México, Fondo de Cultura Económica.
- DICKEN, P. (1992), *Global Shift. The Internationalization of Economic Activity*, Nueva York y Londres, The Guilford Press.
- DUNLOP, J. T. (1958) [1978], *Sistemas de Relaciones Industriales*, Barcelona, Península.
- EDWARDS, T.; COLLING, T. y FERNER, A. (2007), «Conceptual approaches to the transfer of employment practices in multinational companies: an integrated approach», *Human Resource Management Journal*, vol. 17, núm. 3, pp. 201-217.
- EDWARDS, T.; EDWARDS, P.; FERNER, A.; MARGINSON, P. y TREGASKIS, O. (2010), «Multinational companies and the diffusion of employment practices: Explaining variation across firms», *Management International Review* 50 (5), pp. 613-635.
- FERNER, A. (1997), «Country of origin effects and HRM in multinational companies», *Human Resource Management Journal* 7 (1), pp. 19-37.
- FERNER, A. y QUINTANILLA, J. (2002), «Between globalization and capitalist variety: multinationals and the international diffusion of employment relations», *European Journal of Industrial Relations* 8 (3), pp. 243-250.
- GONZÁLEZ BEGEGA, S. (2011), *Empresa transnacional y nuevas relaciones laborales*, Madrid, La Catarata.
- HALL, P. y SOSKICE, D. (2001), «An introduction to Varieties of Capitalism», en P. Hall y D. Soskice (eds.), *Varieties of capitalism. The institutional foundations of comparative advantage*, Oxford, Oxford University Press, pp. 1-68.
- HALL, P. y SOSKICE, D. (2003), «Varieties of capitalism and institucional change: a response to three critics», *Comparative European Politics* 1 (2), pp. 241-250.
- HEDLUND, G. (1986), «The hypermodern multinational: a heterarchy», *Human Resource Management* 25 (1), pp. 9-35.
- HERTWIG, M.; PRIES, L. y RAMPELTSHAMMER, L. (2009), «European works councils as international non-profit organizations: an organizational research

- approach to crucial element of Europeanization», en M. Hertwig, L. Pries y L. Rampeltshammer (eds.), *European works councils as emerging actors? New insights from five European Union countries*, Fráncfort y Nueva York, Campus, pp. 13-46.
- KELLER, B. y WEBER, S. (2011), «Sectoral social dialogue at EU level: Problems and prospects of implementation», *European Journal of Industrial Relations* 17 (3), pp. 227-243.
- KOGUT, B. (1993), «Learning or the importance of being inert: country imprinting and international competition», en S. Ghoshal y D.E. Westney (eds.), *Organization Theory and the Multinational Corporation*, Nueva York, St. Martin's Press, pp. 136-154.
- KÖHLER, H. D.; MARTÍN MÉNDEZ, V. y VAN DEN BROEK, H. (2006), «La participación de los trabajadores en programas de reducción de plantilla: el caso del grupo Arcelor», *Sociología del Trabajo* 58, pp. 33-62.
- KÖHLER, H. D. y GONZÁLEZ BEGEGA, S. (2008), «Participación de trabajadores y reestructuración de la empresa transnacional», *Sociología del Trabajo* 63, pp. 49-68.
- LANE, C. y PROBERT, J. (2009), *National capitalisms, global production networks. Fashioning the value chain in the UK, USA and Germany*, Oxford, Oxford University Press.
- MAURICE, M.; SELLIER, F. y SILVESTRE, J. J. (1986), *The social foundations of industrial power*, Cambridge, Massachusetts Institute of Technology Press.
- MARGINSON, P. y SISSON, K. (2004), *European integration and industrial relations. Multi-level governance in the making*, Basingstoke, Palgrave MacMillan.
- MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (coords.) (1999), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI de España.
- MÜLLER, F. (1994), «Societal effect, organizational effect and globalization», en *Organization Studies* 15 (3), pp. 407-428.
- PERLMUTTER, H. V. (1969), «The tortuous evolution of the multinational corporation», *Columbia Journal of World Business* 4, pp. 9-18.
- REHFELDT, U. ; VOSS, E. ; PULIGNANO, V. et al. (2011), *Employee involvement in companies under the European Company Statute*, Dublín, Eurofound.
- RUBERY, J. y GRIMSHAW, D. (2003), *The organization of employment*, Houndsmill, Palgrave MacMillan.
- RUIGROK, W. y VAN TULDER, R. (1995), *The logic of international restructuring*, Londres y Nueva York, Routledge.
- RUIGROK, W. (2004), «The taming of the shrewd multinational corporation: the political economy of corporate and institutional restructuring», en M. Faust, U. Voskamp y V. Wittke (eds.), *European industrial restructuring in a global economy: fragmentation and relocation of value chains*, Gotinga, SOFI, pp. 369-382.
- SAINCY, B. (2006), «La négociation sociale dans un monde globalisé», en M. Descolonges y B. Saincy (dirs.), *Les nouveaux enjeux de la négociation sociale internationale*, París, La Découverte, pp. 15-35.
- SHONFIELD, A. (1965), *Modern capitalism. The changing balance of public and private power*, Oxford, Oxford University Press.

- SORGE, A. (1991), «Strategic fit and the societal effect: Interpreting cross-national comparisons of technology, organization and human resources», *Organization Studies* 121, pp. 161-190.
- STEVIS, D. (2010), *International Framework Agreements and Global Social Dialogue. Parameters and Prospects*, ILO Employment Working Paper 47, Geneva, International Labour Office.
- TOURAINÉ, A. (1998), «De la antigua a la nueva sociología del trabajo», *Sociología del Trabajo* 35, pp. 3-23.
- WHITLEY, R. (1999), *Divergent Capitalisms. The Social Structuring and Change of Business Systems*, Oxford, Oxford University Press.

LAS JUNTAS DE REFORMAS SOCIALES Y EL INTERVENCIONISMO ESTATAL EN LAS RELACIONES LABORALES EN CATALUÑA, 1900-1923

Introducción. Antecedentes y arranque de la reforma social

Hasta comienzos del siglo xx, la característica definitoria de la legislación social en materia obrera en España, esto es, de políticas estatales de regulación de las relaciones laborales, era la de su inexistencia. Como aclara Santiago Castillo, los responsables del Estado

venían demostrando poder vivir sin sobresaltos en la contradicción de percibir con claridad la problemática de la cuestión social, conocer las tareas y vías de actuación posibles para *disminuir su gravedad o facilitar su solución* y... mantener, a la vez, una actitud de *inacción real* constante¹.

Pero en 1900 el Estado cambia de actitud, e inicia un proceso claramente intervencionista, a partir del cual intenta poner en marcha la regulación de las condiciones de trabajo de la población obrera. O dicho de otro modo: intenta poner en marcha un marco legal de relaciones laborales en el ámbito nacional. Este proceso intervencionista abarca desde las conocidas «leyes Dato» de 1900 hasta la creación del Instituto de Reformas Sociales en 1903. Las leyes Dato fueron la de 30 de enero de 1900 sobre accidentes de traba-

Recibido 1-X-2011

Versión final aceptada 29-II-2012

* Historiador, profesor del Instituto de Enseñanza Secundaria Puig de la Creu, Castellar del Vallés. Carretera de Barcelona, 489, 5.º 2.ª, 08203, Sabadell (Barcelona). Correo electrónico: luque2@gmail.com. El autor agradece los comentarios de los evaluadores que han servido para enriquecer su redacción final.

¹ Castillo, S., «En los orígenes de la reforma social: La Sección de Industria y el Negociado de Trabajo», en Espuny Tomás, M.ª J., Paz Torres, O. y Cañabate Pérez, J. (eds.), *Un siglo de derechos sociales: A propósito del centenario del Instituto de Reformas Sociales (1903-2003)*, Barcelona, Universitat Autònoma de Barcelona, 2006, pp. 39-79 (p. 39). Una más amplia documentación y desarrollo de tales afirmaciones, en Castillo, S., «Estudio introductorio», en *Reformas sociales: Información oral y escrita publicada de 1889 a 1893*, reedición facsímil de la realizada de 1899 a 1893, Madrid, Ministerio de Trabajo, 1985, I, pp. xxvii-clxiv.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 75, primavera de 2012, pp. 131-147.

jo (reglamento de 28 de agosto) y la de 13 de marzo de ese mismo año sobre condiciones de trabajo de les mujeres y de los niños (reglamento de 13 de noviembre)². A lo largo de aquel año se dictaron además todo un rosario de Reales Órdenes y decretos relacionados con estas, desde las referentes a estadísticas de trabajo hasta el catálogo de mecanismos preventivos de accidentes de trabajo, pasando por la constitución provisional, prevista en la ley de mujeres y niños, de las Juntas Provinciales y Locales de Reformas Sociales (RO de 9 de junio).

A estas primeras leyes, les siguió la puesta en marcha de las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de la legislación, comprobar su aplicación, proponer textos alternativos susceptibles de ser convertidos en ulteriores leyes, etc. Primero, con la propuesta de creación del Instituto de Trabajo, de Canalejas, a principios de 1902, que no prosperó, y con la creación, ahora sí efectiva, del Instituto de Reformas Sociales al año siguiente³. Este último, la plasmación efectiva del primero⁴, contó con la participación de personajes importantes como jefes de sus secciones, como «José Marvá, organizador clave de la Sección de Industria en 1902, y la de A. Álvarez Buylla y Adolfo Posada, estrechos colaboradores de Canalejas en su proyecto de Instituto del Trabajo»⁵, así como la de Gumersindo de Azcárate, en tanto que presidente. Las competencias que se le atribuían eran las de preparar la legislación del trabajo en su sentido más amplio; cuidar de la ejecución de las leyes del trabajo, organizando los servicios de inspección y estadística; y favorecer la acción social y gubernativa en beneficio de la mejora o bienestar de las clases obreras⁶.

El Instituto de Reformas Sociales necesitaba, a su vez, de instituciones provinciales y locales que, con la representación de patronos y obreros,

² Para un seguimiento de las leyes, así como del contexto de las mismas, resulta imprescindible Martín Valverde, A. *et al.* (eds.), *La Legislación social en la Historia de España: De la Revolución liberal a 1936*, Madrid, Congreso de los Diputados, 1987.

³ Santiago Castillo abunda en el hecho de que «con lo que ha dado en llamarse el intervencionismo científico en las cuestiones sociales» se trataba de instituciones y «organismos que operasen como analistas de la realidad y como asesores de políticos y gobiernos de uno u otro signo», y «debían tener, por ello, una impronta de científicidad y de neutralidad, traducida en la independencia de actuación de los técnicos que los integrasen». «El de Canalejas –dice, refiriéndose a la iniciativa del Instituto de Trabajo– era el proyecto más claramente elaborado y perfilado que hasta entonces se había presentado. Pero no conviene olvidar que ni era el único ni desde luego sus ideas y propuestas eran extrañas o no compartidas por toda una serie de políticos de ambos partidos del turno –liberales y conservadores–». Véase Castillo, «En los orígenes...», *op. cit.*, p. 41.

⁴ Véase Buylla, A., González Posada, A., y Morote, Luis: *El Instituto del Trabajo: Datos para la historia de la Reforma Social en España*. Con un discurso preliminar de José Canalejas [...] y una Memoria acerca de los Institutos del Trabajo en el extranjero por J. Uña y Sarthou, ed. facs. de la imprenta en 1902, Madrid. Prólogo a esta edición de Santiago Castillo, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986.

⁵ Castillo, S., «Estado y relaciones de trabajo en España: De la Comisión de Reformas Sociales (1883) al Ministerio de Trabajo (1920)», en Castillo, S., Pigenet, M., Soubiran-Paillet, F., *Estados y relaciones de trabajo en la Europa del siglo xx*, Madrid, Fundación Largo Caballero/Ediciones Cinca, 2007, pp. 31-50 (p. 45).

⁶ RD de 15 de agosto de 1903 (*Gaceta*, 18 de agosto): Reglamento del Instituto de Reformas Sociales. Capítulo Primero. De las competencias del Instituto, 3, 4, 5.

cimentasen aquel impulso intervencionista y reformista en el que el Estado había entrado definitivamente, dejando atrás décadas de desidia legislativa. En este contexto, las Juntas de Reformas Sociales estarían llamadas a ser estos organismos de consenso entre el capital y el trabajo (con representación estatal), las encargadas de velar por el cumplimiento de aquella incipiente legislación social y, en consecuencia, las verdaderas protagonistas de su puesta en marcha.

Es preciso adelantar que la creación del Instituto de Reformas Sociales eclipsará cualquier institución relacionada con las relaciones laborales creada con anterioridad, y esto ha contribuido, por un lado, a que las Juntas de Reformas Sociales, generalmente, se hayan estudiado poco⁷ y, por otro, a que hayan quedado relegadas a simples apéndices del Instituto, sin considerar el importante papel que jugaron, no sólo al servicio de este, sino también en la modernización de las relaciones laborales en la España del primer cuarto del siglo xx.

Las Juntas de Reformas Sociales

El artículo 7.º de la Ley de 13 de marzo de 1900 sobre condiciones de trabajo de las mujeres y los niños es el que da vida a las Juntas Provinciales y Locales de Reformas Sociales. Las provinciales estarían constituidas por representación de las locales, y serían presididas por el gobernador civil de la provincia. Formaría parte de ella, a su vez, un vocal técnico designado por la Real Academia de Medicina, «cuyo cometido será informar de las condiciones de higiene y salubridad en los trabajos de los talleres». Por su parte, las locales se compondrían de «un número igual de patronos y de obreros [seis vocales cada clase, con sus respectivos suplentes] y de un representante de la Autoridad civil [el alcalde], que tendrá la presidencia, y otro de la eclesiástica» [el cura párroco más antiguo]. Las atribuciones de las juntas eran:

inspeccionar todo centro de trabajo; cuidar de que tengan condiciones de salubridad e higiene; formar las estadísticas del trabajo; procurar el establecimiento de jurados mixtos de patronos y obreros; entender en las reclamaciones que unos y otros sometieran a su deliberación, y velar por el cumplimiento de esta ley [la reguladora del trabajo de mujeres y niños] singularmente donde se reúnan obreros de ambos sexos, para que se observe una disciplina que evite todo quebranto de la moral o las buenas costumbres.

Otras competencias de las juntas se encuentran en los artículos de la misma ley: el 12 (clasificación de industrias), el 13 (determinación de las empresas susceptibles de ser multadas), el 14 (tareas de inspección), el 15 (informes sobre las instancias de excepción en la aplicación de la ley) y el 17

⁷ Excepción casi exclusiva hasta ahora es la de López de la Llave, Félix Rubio, «Las Juntas de Reformas Sociales y el reformismo Social en la Restauración (1900-1924)», *Revista de la Facultad de Geografía e Historia* 1 (1987), pp. 57-88.

(obligación de las empresas de colocar en lugar visible las disposiciones de esta ley, así como la de depositar un ejemplar de los reglamentos interiores de fábrica en la Secretaría de la Junta local). Las Juntas de Reformas se convertían, así, en los organismos que daban carta de naturaleza a los acuerdos de todo tipo –horarios laborales, jornales, condiciones de trabajo, etc.– entre patronos y obreros.

Hay que resaltar además que mucha de la nueva y amplia legislación social generada desde 1900 en adelante confiere a las juntas nuevas atribuciones, y que estas constituyen, en suma, indicadores de su relevancia, en tanto que juegan un papel preponderante en el terreno de la conflictividad social. Haciendo una breve muestra de esta legislación, se las relaciona en catorce ámbitos diferentes:

- | | |
|---|--|
| a) Trabajo de mujeres y niños. | i) Previsión y asistencia social. |
| b) Jurados Mixtos. | j) Inspección de leyes sociales. |
| c) Contratos de trabajo en las concesiones de Obras Públicas. | k) Conciliación, arbitraje y organismos paritarios. |
| d) Jornada de trabajo. | l) Tribunales Industriales. |
| e) Descanso dominical. | m) Comisión de Reformas Sociales y administración del Trabajo. |
| f) Pactos colectivos. | n) Relaciones especiales de trabajo. |
| g) Huelgas y coligaciones. | |
| h) Accidentes de trabajo. | |

Todos los ámbitos están relacionados con el conjunto de lo que gira alrededor de las relaciones laborales: desde cómo se regulan estas hasta cómo se establecen mecanismos de conciliación ante los conflictos que se generan. En todos, las Juntas de Reformas Sociales tienen un papel que desempeñar. Este se circunscribe, en general, a tres campos principales: el de la conciliación de las partes enfrentadas (arbitrando siempre que sea posible), el de la estadística del trabajo y el de la inspección de las leyes sociales que el Estado genera. Catorce ámbitos diferentes en torno al mundo laboral y cuarenta y un preceptos legislativos⁸ son una tarjeta de visita más que presentable de las competencias de las Juntas de Reformas Sociales. A su vez, nos dan una idea aproximada de la *centralidad* de estas en el terreno de la conflictividad sociolaboral del primer cuarto de siglo xx.

El papel de las Juntas de Reformas Sociales

Las preguntas que generalmente se hacen al hablar de las Juntas de Reformas Sociales son: ¿qué fueron?, ¿para qué sirvieron?, ¿cuáles fueron sus competencias?, ¿tuvieron éxito en la aplicación de la reforma social?

⁸ Como ejemplo de cómo van creciendo sus atribuciones, véase Luque Fernández, R., *Les Junes de Reformes Socials i l'intervencionisme estatal en el món del treball a Catalunya, 1900-1923*. Tesis doctoral, dirigida por Pere Gabriel, Universidad Autónoma de Barcelona, 2011. <http://hdl.handle.net/10803/51424>, Anejo I: *Relació legislativa en què es donen atribucions a les Junes de Reformes Socials (1900-1924)*, pp. 541-548.

Se conoce bastante bien qué fueron; también cuales fueron sus competencias. Se conoce peor, en cambio, para qué sirvieron y si tuvieron éxito en el desarrollo de la reforma social. Fundamentalmente porque se pueden contar con los dedos de una mano los estudios realizados sobre ellas. Sin embargo, antes de ser publicados esos trabajos, e incluso después, dos son las valoraciones que se vienen repitiendo sobre el asunto. La primera es que fueron unos organismos inútiles, que fracasaron en la aplicación efectiva de la legislación social; la segunda, que los anarquistas nunca intervinieron en ellas, dado su apoliticismo y su negativa a participar en organismos dimanados del Estado. Estos tópicos se van repitiendo aquí y allá sin demasiada crítica, y van contribuyendo a generar una visión estereotipada de lo que fueron las Juntas de Reformas y de sus participantes que, según esta imagen, siempre fueron obreros reformistas, sobre todo socialistas. Esta segunda idea cuesta poco de desmontar. Valgan sólo dos ejemplos: en la Junta Local de Reformas Sociales de Sevilla, los primeros obreros que participaron fueron anarcocolectivistas⁹. Respecto a la Junta de Reformas Sociales de Sabadell, su secretario, Vicente Cabané Mas, que se mantuvo en el cargo ininterrumpidamente desde 1904 hasta 1923, era un importante anarcosindicalista local, comarcal y nacional de Cataluña¹⁰.

Ahora bien, la refutación sobre la afirmación de que las Juntas de Reformas fueron unos organismos inútiles, necesita un mayor desarrollo. Ángeles González concluye en su trabajo que «en definitiva, la Junta local de Reformas Sociales de Sevilla se mostró a lo largo de toda su trayectoria como un organismo inoperante a la hora de velar por el cumplimiento de la legislación social promulgada por el régimen de la Restauración»¹¹. Por el contrario, María Ascensión Martínez concluye en el suyo que «la Junta Local de Reformas Sociales de San Sebastián cumplió la misión encomendada por la ley. Lo hizo con limitaciones, pero fue eficaz en cuanto contribuyó de manera decisiva a la implantación de estas importantes leyes laborales»¹².

Por nuestra parte, a través del estudio concreto de qué fueron, de su evolución y de su actuación nos hemos acercado mejor a una respuesta

⁹ González Fernández, Á., «La Junta Local de Reformas Sociales de Sevilla: Contribución al estudio de la política social en la Restauración», en Castillo, S., Ortiz de Oruño, J. M.^a (coord.), *Estado, protesta y movimientos sociales*, Bilbao, Asociación de Historia Social, Universidad del País Vasco, 1998, pp. 133-146.

¹⁰ Luque Fernández, R., «La Junta de Reformes Socials de Sabadell, 1900-1923», *Arraona: Revista d'Història*, Sabadell, núm. 22 (I, Invierno de 1999), pp. 11-32; 23 (II, Otoño de 2000), pp. 45-74; y 24 (y III, Primavera de 2001), pp. 37-64. Estos artículos son una síntesis de una parte de mi Tesina de Magister en Historia Contemporánea (1996): *El moviment vaguístic i la Junta de Reformes Socials de Sabadell, 1900-1923: Conflictivitat social i mecanismes de consensus*, UAB, (inédita), dirigida por Pere Gabriel. Trabajo becado con el Premi Estudis por la Fundació Caixa Sabadell, en 1995. Véase también su biografía realizada por mí mismo en Martínez de Sas, M.^a T., Pagès I Blanch, P. (coord.), *Diccionari Biogràfic del Moviment Obrer als Països Catalans*, Barcelona, Edicions Universitat de Barcelona, Publicacions de l'Abadia de Montserrat, 2000, p. 283.

¹¹ González Fernández, Á., «La Junta Local de Reformas Sociales de Sevilla...», *loc. cit. supra*, p. 145.

¹² Martínez Martín, M.^a A., «La Junta Local de Reformas Sociales de San Sebastián y la aplicación de la legislación laboral», en Castillo, S., *Estado, protesta...*, *op. cit.*, pp. 147-152.

acerca de su utilidad o inutilidad. Y hay que decir que la ecuación no es tan sencilla como preguntarse si sirvieron o no sirvieron en función de si tuvieron éxito o no en la aplicación efectiva de la legislación laboral (desde la óptica de que las juntas eran, fundamentalmente, órganos creados para velar por la aplicación de las leyes laborales). Pero sí, a pesar de todo, se insiste en preguntar si alcanzaron o no su objetivo, hay que decir que la respuesta sólo puede encontrarse a través del análisis y tratamiento de la documentación primaria de las propias Juntas de Reformas Sociales. No sólo de los preámbulos de las leyes sociales; no sólo de los informes de los Inspectores de Trabajo o del *Boletín del Instituto de Reformas Sociales*. Debemos estudiar su práctica cotidiana, cuando es posible, a través de la documentación originaria de las Juntas de Reformas Sociales.

Porque la pregunta misma condiciona la respuesta: si fueron o no fueron competentes, y por tanto, si tuvieron o no tuvieron éxito en la aplicación efectiva de la legislación laboral es algo que, aunque sea tópicamente, ya sabemos. Que la amplia normativa (RO, RD, leyes, etc.) relativos a la legislación social se confeccionaron, y en un volumen más que considerable, es un hecho. Como también lo son las resistencias de todo tipo por parte de la patronal a su aplicación, y la lucha constante de los obreros para hacerlas efectivas¹³.

A mi entender, las preguntas más importantes que es necesario hacerse en torno a las Juntas de Reformas Sociales son las que se derivan de contrastar las críticas que generalmente se les hace (no sirvieron, por tanto, no alcanzaron sus objetivos) con lo que nos dicen sus documentos. Si no sirvieron, si no fueron eficaces, ¿por qué tanto obreros como patronos se mantuvieron dentro de ellas ininterrumpidamente? ¿Cómo se explica la participación *continuada* de las organizaciones patronales y obreras *más relevantes* de las localidades y, dentro de estas, de las personas *más significativas*?

A su permanencia, pues, es preciso dirigirse; sobre ella, pues, hay que preguntarse. La nueva dimensión que ofrecen las Juntas de Reformas Sociales bajo esta óptica puede parecer que nos dirige más directamente sobre los dos actores principales del mundo del trabajo —obreros y patronos— que sobre un tercer actor —el Estado— considerado tradicionalmente por unos y otros como un intruso en materia de relaciones de trabajo. Pero bajo esta óptica, sin embargo, las relaciones laborales saltan el estricto marco del taller o la fábrica para situarse en un marco global. Son las relaciones laborales dentro del mundo del trabajo las que dotan a las juntas de sentido para obreros y patronos. Porque nada de lo que tenga que ver con el mundo del trabajo puede escapar al interés de obreros y patronos, en el marco de una experiencia en la que el trabajo, y por tanto las relaciones laborales, ocupan la mayor parte de sus vidas. Y las Juntas de Reformas Sociales eran, en este sentido, ciertamente importantes: fueron los primeros órganos paritarios de obreros y patronos, con intervención del Estado, encargados de negociar la conflictividad

¹³ Una interesante reflexión sobre cómo el movimiento obrero español de cualquier índole quiso y reivindicó la aplicación de la reforma social en Gabriel, P., «Sindicatos obreros y reforma social en el siglo XIX: El reformismo antes de la reforma», en Espuny, *Un siglo de derechos sociales...*, *op. cit.* pp. 81-110.

laboral, la legislación laboral y la aplicación –o no– de esa legislación laboral. Y todavía más: la participación continuada –y de larga duración– de las organizaciones patronales y obreras más importantes y representativas de las localidades y de las personas más significativas de estas organizaciones, generalmente sus presidentes, pone de manifiesto el interés de las dos clases en las Juntas de Reformas Sociales, como organismos donde lo que realmente se dilucidaba era, en el fondo, el derecho a la propia existencia en relación con los asuntos laborales y el mundo del trabajo. De entrada, quizá relacionado con el control del mundo laboral. En segundo lugar, y no por ello menos importante, relacionado con el hecho de que la no participación en estos organismos podía significar la pérdida del reconocimiento de la personalidad organizativa propia. Este aspecto, que se encontraba subyacente y se mantuvo como una constante latente en todas las organizaciones patronales y obreras, acabó emergiendo como uno de los elementos más poderosos de participación de obreros y patronos en las Juntas locales de Reformas Sociales, y también en los Tribunales Industriales¹⁴.

Dicho de otro modo: la participación de patronos y obreros en las juntas y en los tribunales se debe, no tanto al convencimiento de que estos organismos sirvieran realmente para hacer efectivas las leyes laborales, sino, más concretamente, para no perder el control sobre el mundo laboral. Y, tanto o más importante, para no quedar diluidos y marginados como organizaciones de clase, sin representatividad, sin credibilidad social y, lo peor de todo, sin reconocimiento de su personalidad organizativa. Eso significaría la muerte de la propia organización. Y no estar presentes en aquellos organismos donde se dilucidaban aspectos de gran trascendencia alrededor del mundo laboral, desde el horario de trabajo hasta la seguridad e higiene en el mismo, pasando por aspectos tan importantes como los relativos al trabajo de las

¹⁴ Los Tribunales Industriales fueron creados por la Ley de 19 de mayo de 1908 (*Gaceta*, 20 de mayo). Por RD de 20 de octubre se creaban en todas las capitales de provincia y en algunas ciudades cabeza de partido judicial, como es el caso de Sabadell, Mataró y Manresa. El tribunal lo presidía el Juez de Primera Instancia y estaba integrado por tres jurados y un suplente designados por el litigante obrero de entre los que figurasen en la lista elegida por los patronos, y de tres jurados y un suplente designados por el litigante patrón de entre los que figurasen en la lista elegida por los obreros. Sus competencias eran atender «a las reclamaciones civiles que surjan entre patronos y obreros, o entre obreros del mismo patrono, sobre incumplimiento o rescisión de los contratos de trabajo o de los de aprendizaje» (art. 5, primero), así como «de los pleitos que surjan en la aplicación de la Ley de Accidentes del Trabajo, sometidos hasta ahora provisionalmente a la jurisdicción de los jueces de Primera Instancia» (art. 5, segundo). En relación con ellos, las Juntas de Reformas Sociales eran las encargadas de su organización electoral. El mismo día que se creaban los Tribunales Industriales se creaban también los Consejos de Conciliación y Arbitraje Industrial. Las dos leyes se complementaban mutuamente. Así, mientras que la de Tribunales Industriales se encargaba de la organización, formación y competencias de los mismos, es decir, del sistema electoral y del procedimiento contencioso, atendiendo específicamente a las reclamaciones arriba apuntadas, la de Consejos de Conciliación y Arbitraje perseguía más específicamente la conciliación en caso de amenaza de huelga obrera o bien de paro o cierre patronal, con el claro objetivo de evitar tanto la una como el otro. En estos casos, el Consejo de Conciliación era formado por los respectivos jurados obreros y patronos arriba descritos, el cual dictaba laudo o elaboraba un nuevo contrato que era aprobado y firmado por las partes por un periodo de años lo más largo posible –cuatro o cinco– con el objetivo último de rebajar la conflictividad en el sector.

mujeres y los niños, resultaba sin duda un gran riesgo. No sólo en el terreno de la estabilidad organizativa y de su legitimidad como tal, sino, más aún, en el terreno de la propia existencia. Porque si no participas, quedas excluido del juego; si quedas excluido, no te reconocen; y si no te reconocen, no existes.

*Las Juntas de Reformas Sociales de tres importantes ciudades industriales catalanas: Sabadell, Mataró y Manresa*¹⁵

Tanto en Sabadell, como en Mataró y en Manresa, las organizaciones patronales y obreras participaron plenamente en las Juntas de Reformas Sociales. Y lo hicieron de manera desigual; de menos a más, en cuanto al número de sesiones celebradas, y con mayor o menor participación en los Tribunales Industriales (en Sabadell prácticamente no existieron, mientras que en Mataró se constituyeron de manera periódica, y en Manresa en menor medida, por más que aquí tuvieron una importancia capital a la hora de incorporar y vehicular la conflictividad del sector de la cintería a través de los Consejos de Conciliación y Arbitraje). Ahora bien, en las tres ciudades, las personas más relevantes de las principales asociaciones obreras y patronales, generalmente sus presidentes, fueron vocales de las juntas.

A inicios del siglo xx, la patronal textil catalana, sin abandonar las organizaciones gremiales, de larga tradición, buscaban al mismo tiempo nuevas fórmulas organizativas, de carácter más marcadamente laboral o sindical, con el objetivo de aglutinar el máximo de empresarios, para poder así imponer más fácilmente políticas laborales de carácter más o menos general. Proliferan así las Uniones Industriales o las Asociaciones de Fabricantes, que aglutinaban todo un rosario de secciones (de tejidos, de hilados, de aprestos, de tintes y prensas, etc.) que perseguían dar cobijo organizativo a fabricantes y/o industriales bajo una organización sindical que no sólo sirviese, como dicen la mayoría de sus estatutos, «para la defensa moral y material de sus intereses», sino también para cohesionar y disciplinar a la mayor parte de la patronal, e imponer mejor sus criterios en el mundo del trabajo, ya fuese en los horarios de trabajo –jornada laboral, descansos, días festivos, trabajo nocturno, horas de trabajo al año, etc.– o ya fuese en las condiciones de trabajo –organización de las secciones, trabajadores por máquina, tiempos de trabajo, hombres, mujeres y niños, seguridad e higiene, limpieza de las máquinas, etc–. En las tres ciudades, estas asociaciones patronales –la Unión Industrial de Sabadell, la Asociación Patronal de Géneros de Punto de Mataró y la Asociación de Fabricantes de Hilados y Teji-

¹⁵ Sabadell está situada en la comarca del Vallés Occidental, a unos 22 kilómetros hacia el interior de la capital, Barcelona. Junto con Terrassa, conformaba el distrito industrial lanero más importante de la Península. Mataró, en la comarca del Maresme, se encuentra en la costa, a unos 35 kilómetros al norte de Barcelona, y era un importante centro fabril especializado en los géneros de punto. Manresa se encuentra a unos 64 kilómetros hacia el interior de Barcelona, en la montaña, en la comarca del Bages, entre los ríos Cardener y Llobregat, y constituía uno de los centros fabriles más importantes de tejidos de algodón de Cataluña, que contaba además con una importante producción en el ramo de la cintería, tanto de algodón como de seda.

dos de Manresa— intentarán, y en muy buena medida conseguirán, aglutinar no sólo lo que se conoce por *burguesía fabril*, sino también la patronal del transporte, de la construcción, de la metalurgia, del comercio, de la agricultura, etc. Es decir, no sólo a las ramas predominantes en la ciudad en el terreno productivo, sino a la mayoría de la clase patronal local bajo una única voz; en muy buena medida, durante las dos primeras décadas encabezadas por las uniones y las asociaciones y, a partir de 1919, de las federaciones patronales, a imagen de lo que se estaba dando en Barcelona y en toda Cataluña¹⁶.

Las federaciones locales eran una de las fórmulas organizativas más características de los obreros en el cambio de siglo xx. Tanto en Sabadell como en Mataró y en Manresa encontramos la Federación Obrera Sabadellense, la Unión de Corporaciones Obreras de Mataró y la Federación de Sociedades Obreras de Resistencia de Manresa y Comarca. Estas federaciones eran de carácter local, y aglutinaban básicamente las tradicionales sociedades de oficio; pero a principios de siglo xx, después de las derrotas de la huelga general de 1902, y sobre todo después del Primer Congreso de la Federación Regional del Arte Fabril y Textil, celebrado en Badalona durante los días 15, 16 y 17 de agosto de 1903¹⁷, comenzarán a darse importantes pasos en el terreno organizativo, conformándose federaciones obreras que aglutinan a diferentes sociedades de oficio *del mismo ramo*. Así sucederá en Sabadell, en donde, a la vuelta del Congreso de Badalona, la Sociedad de Tejedores Mecánicos en Lana, junto con la de la Industria Algodonera, la de Preparadores de Hilatura de Estambre y la de Aprestadores, Tintoreros y Prensadores, constituyeron la Federación Sabadellense de Obreros del Arte Fabril¹⁸.

Unos meses antes, en Mataró, a principios de abril de 1903, tres sociedades, la Sociedad de Obreros Jornaleros de la Industria Textil, fundada a finales de 1899¹⁹, la Sociedad de Tejedores Mecánicos, fundada a finales de 1899, y la Sociedad de Preparación de la Industria Textil se fusionaron y crearon la Unión Obrera del Arte Fabril²⁰, vinculada a los socialistas.

Estas fórmulas organizativas, independientemente de las inclinaciones políticas que pudiesen animarlas —en Sabadell las corrientes anarquistas, en Mataró y en Manresa los socialistas, y el republicanismo federal en todas partes—, perseguían aglutinar a los trabajadores *del mismo ramo* para poder hacer frente a sus reivindicaciones laborales y a la aplicación de la incipiente legislación sociolaboral de manera más efectiva. Fueron los embriones, ya a comienzos de siglo xx, de organizaciones sindicales más avanzadas y cohesionadas, como Solidaridad Obrera, a finales de 1908, y la Confederación Nacional del Trabajo en 1910, las mismas que, después de la huelga general de 1913 (que implantó la jornada laboral de sesenta horas en la in-

¹⁶ Véase Bengoechea, S., *Organització patronal i conflictivitat social a Catalunya. Tradició i corporativisme entre finals de segle i la Dictadura de Primo de Rivera*, Barcelona, Publicacions de l'Abadia de Montserrat, 1994.

¹⁷ Este Congreso se trata ampliamente en Luque, *Les Juntes de Reformes Socials...*, *loc. cit.*, pp. 102-114.

¹⁸ Nótese que se trata de organizaciones sindicales de la lana y del algodón.

¹⁹ *El Socialista*, 28 de agosto de 1899.

²⁰ *La Guerra Social*, 4 de abril 1903.

dustria textil), así como de las resistencias patronales y de la luchas obreras por su aplicación, y del estallido de las luchas contra el aumento del precio de las subsistencias derivados de la Primera Guerra Mundial, acabarían consolidando un cambio organizativo de carácter estratégico global, que aspiraba a integrar al conjunto de los trabajadores, y que acabaría conformando los Sindicatos Únicos de ramos de la CNT en 1918. Las luchas entre patronos y obreros llegarían al paroxismo durante estos años, abriendo paso a la etapa conocida como *pistolerismo*, que se cerraría con el golpe de estado de Primo de Rivera, en septiembre de 1923.

Pues bien, tanto en Sabadell como en Mataró y en Manresa encontramos *todas* esas importantes asociaciones obreras y patronales representadas *dentro* de las Juntas de Reformas Sociales, a través de sus más importantes representantes. Baste decir que generalmente los presidentes de sus respectivas secciones fueron elegidos vocales de las respectivas juntas. Otra constante es la de su permanencia dentro de ellas, que pone de manifiesto, no sólo el deseo de las asociaciones patronales y obreras de hacerse allí presentes, sino también su interés en no dejar en manos de personas de segunda o tercera fila ningún asunto relacionado con las relaciones laborales. Tomando como ejemplo la Junta de Reformas de Sabadell, entre 1900 y 1923 pasaron por ella 18 patronos y 22 obreros. Entre los patronos, cinco personas se mantuvieron durante un periodo consecutivo no inferior a 17 años (entre ellas, una durante 23 años y otra durante 19); otra persona, durante 14; tres más, ya a una distancia significativa, estuvieron cuatro años cada una, y las nueve restantes lo hicieron durante dos años. Entre los obreros, tres estuvieron 19 años seguidos, y tres más 14 años seguidos; le siguieron cuatro con un cuatrienio cada uno, y 11, cada uno con dos años. El patrón que más años estuvo en la junta fue Joan Grau i Puig (también vocal suplente de la Junta Provincial de Reformas Sociales entre 1900 y 1904), el cual fue un verdadero *patrón de patronos* en el terreno de la cohesión y organización de la patronal local, no sólo de la Unión Industrial de Sabadell, sino también de la Federación Patronal de Sabadell, de la cual sería su primer presidente en 1920. El vocal obrero que permaneció más años en la junta fue Vicente Cabané Mas, miembro de la Junta Directiva de la Federación Obrera Sabadellense, que estuvo 19 años (1904-1923), y que ejerció el importante cargo de secretario de la misma de manera ininterrumpida²¹.

Entre 1900 y 1903, la junta, que estuvo bajo control de la Unión Industrial de Sabadell, colocó una representación «obrero» de la llamada Invalidez y Fomento de la Industria, conocida popularmente como «Caja de los Muertos». A partir de 1904, entraron en ella anarquistas, republicanos y socialistas provenientes de la Federación Obrera Sabadellense. También lo hicieron los Dependientes del Comercio y de la Industria a partir de 1909, los cuales jugaron un importante papel reivindicativo por el cumplimiento de la ley de Descanso Dominical de 1904 y por la aplicación de la de Jornada Mercantil de 1918. La Junta de Reformas Sociales fue un elemento clave en la aplicación de di-

²¹ Lo mismo puede decirse de las Juntas de Mataró y de Manresa. Véase Luque, *op. cit.*, Anejo II: Integrantes de les Juntas Locales de Reformas Sociales de Sabadell, Mataró i Manresa (1900-1923), pp. 549-570.

chas leyes, puesto que ratificó todos los acuerdos a los que llegaron el Centro de Dependientes y las entidades patronales sabadellenses La Gremial y el Fomento Mercantil Industrial y Agrícola. En cuanto a la lucha por la hegemonía sindical en la ciudad, sirva el hecho de que el intento de participación de los sectores católicos en el Tribunal Industrial de 1914-1915, a través de la Unión Profesional de Obreros de Oficios Varios (que a partir de 1918 pasó a llamarse Unión de Sindicatos Católicos Libres), comportó una dura campaña en contra por parte de los 18 sindicatos obreros sabadellenses encuadrados en la Federación Obrera Sabadellense, la cual se cerró con la imposibilidad material de constituir el tribunal hasta 1925. Los obreros denunciaron insistentemente el incumplimiento de las leyes por parte de los patronos, desde dentro de la junta y también desde fuera de ella, a través de *El Trabajo*, el órgano de la Federación Obrera Sabadellense.

La Junta de Reformas Sociales jugó un importante papel en conflictos significativos, como los de la huelga de la Seydoux, en 1910, en contra del trabajo a destajo, el horario de trabajo y la libertad de sindicación, y el subsiguiente locaut patronal; en la reducción de la jornada laboral de 65 a 62 horas en 1911 en el sector textil de la ciudad, o en la aplicación de la jornada laboral de sesenta horas semanales o 3.000 al año, establecidas por el Real Decreto de 24 de agosto de 1913 para la industria textil. Las luchas derivadas de la interpretación y aplicación de esta norma fueron muy destacadas en Cataluña; mientras que los obreros reclamaban la aplicación de la jornada de sesenta horas semanales, la patronal prefería asentar las 3.000 horas al año²².

Ante el alud de reclamaciones de todo tipo por parte de patronos y obreros, el Instituto de Reformas Sociales convocó, entre el 27 de septiembre y el primero de octubre, cuatro sesiones de información abierta donde las sociedades obreras y patronales podían hacer las alegaciones que considerasen oportunas para la confección definitiva del real decreto. En dichas sesiones intervinieron un amplísimo espectro de más de 40 entidades de muy distinto signo, entre ellas la Federación de Sociedades Obreras de Manresa, el Sindicato del Arte Fabril La Constancia, de Barcelona, o la Sociedad de Obreros en Géneros de Punto de Mataró, por los obreros, y la Comisión de Fabricantes de la Alta Montaña (Manresa), la Cámara de Fabricantes de Géneros de Punto de España en Barcelona, Asociación de Fabricantes de Mataró, o el Fomento del Trabajo Nacional, por los patronos²³.

Las Juntas de Reformas Sociales recibieron entonces todo tipo de informes de patronos y obreros, entre los cuales destaca el redactado por la Sociedad Fabril de Obreros en Géneros de Punto de Mataró, de acuerdo con las sociedades de Hilados y Preparación y la de Tejedores Mecánicos, el

²² La polémica la había servido el propio RD, ya que, en su artículo primero se decía: «1. La jornada máxima ordinaria de trabajo efectivo de los obreros de ambos sexos en la industria textil no podrá exceder de sesenta horas semanales, respetando los domingos y fiestas de precepto, o sea tres mil horas al año».

²³ Para el resto de las entidades participantes, véase Instituto de Reformas Sociales: *La jornada de trabajo en la industria textil: Trabajos preparatorios del Reglamento para la aplicación del Real Decreto del 24 de Agosto de 1913*, Madrid, Imprenta de la Sucesora de Manuel Minuesa de los Ríos, 1914.

cual fue defendido en Madrid por Constantino Perlasia Calvo, uno de los más importantes dirigentes sindicales del movimiento obrero matoronés de principios de siglo xx, dirigente socialista y vocal obrero de la Junta de Reformas Sociales, de la cual era su Secretario²⁴.

Mientras que en Sabadell predominaba el obrerismo de carácter anarquista de manera abrumadora, hasta el punto de que los republicanos estaban situados en un segundo plano (pero con una más que notable sintonía, a veces tan difusa que resulta difícil de separar), y los socialistas tenían una presencia casi testimonial, en Mataró las facciones republicanas y socialistas estaban claramente delimitadas y enfrentadas desde inicios de siglo. En cambio, en Manresa, un pequeño pero muy activo grupo socialista tuvo un marcado protagonismo entre la clase obrera local, donde la influencia del republicanismo era predominante, con figuras carismáticas como el alcalde Mauricio Fius y Palá. Mientras que en Sabadell la Federación Obrera Sabadellense, de carácter anarcosindicalista, trabajaba como una verdadera federación de sindicatos locales, que cobijaba a todo tipo de oficios pero que actuaba, en la práctica, como una sola voz (y, por tanto, como un potente sindicato obrero, donde ninguno de sus delegados y/o representantes eran cuestionados), en Mataró el obrerismo sindicalista se encontraba claramente influenciado por dos tendencias políticas, la republicana y la socialista, relativamente enfrentadas y divididas entre sí.

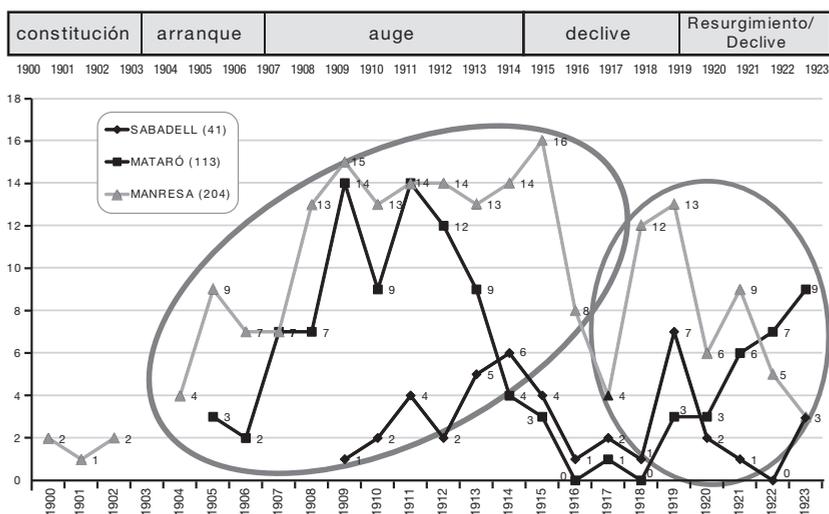
Una división que abrazará toda la primera década del siglo xx, y que tuvo incluso fecha de solución, ya que el 21 de septiembre de 1910, la Unión Obrera del Arte Fabril, de influencia socialista, y la Sociedad de Obreros en Géneros de Punto, de influencia republicana, firmaron un comunicado conjunto dirigido a los obreros en géneros de punto de la localidad, en el cual se daba por hecha «la fraternal unión de los compañeros afiliados a las sociedades del Arte Fabril y de Obreros en géneros de Punto, desde hoy por tal motivo, podemos considerarnos una fuerza capaz de impedir los continuos abusos e intolerables demasías de nuestra clase patronal»²⁵. Esta división tuvo su reflejo en la Junta de Reformas Sociales, donde la lucha por la genuina representatividad de clase las enfrentó durante toda la primera década, y constituyó un debilitamiento importante del movimiento sindical local, del cual supo aprovecharse la patronal.

En Manresa, por el contrario, la división entre los trabajadores venía determinada por la peculiar estructura productiva en el sector de las cintas de algodón, la cual los dividía entre *operarios* y *trabajadores*, donde los primeros podían trabajar por cuenta ajena o propia (en el conocido como *trabajo repartido*) y tener trabajadores a su cargo, mientras que los segundos podían trabajar para los operarios o bien en las fábricas, en lo que se conocía como *trabajo reunido*. Esta división en la estructura productiva enfrentaba también a los fabricantes de trabajo reunido y a los de trabajo repartido, y acabó siendo una de las características definitorias de las relaciones laborales en la ciudad a lo largo del periodo, las cuales encontraron en la Junta de Reformas Sociales su máxima expresión.

²⁴ Luque, *op. cit.*, pp. 229-244.

²⁵ *La República*, 24 de septiembre de 1910.

Gráfica 1. Número de sesiones celebradas por las JLRS de Sabadell, Mataró y Manresa, 1900-1923)
(Sabadell: 1909-1923; Mataró: 1905-1923; Manresa: 1900-1923)



Fuente: Elaboración propia²⁶.

El grueso de la dinámica activa de las juntas coincide, también en las tres ciudades, con un arranque importante a partir de la primera renovación de 1904, actividad que se mantuvo constante hasta el inicio de la Primera Guerra Mundial en 1914, año a partir del cual se dio un importante declive en su actividad.

Fue en los años centrales de aquella guerra cuando el aumento de los precios de los artículos de primera necesidad comportó una serie de movilizaciones y reivindicaciones importantes por parte de los sindicatos obreros, que culminaron en los años de 1918 y 1919. Las Juntas de Reformas Sociales, después de aquellos años de inacción, fueron ya incapaces de volver a desempeñar aquel papel de mediadoras que, de manera desigual pero considerable, habían jugado durante los años precedentes. No fue sólo el excepcional contexto de guerra europea el culpable de aquel declive. La falta de renovaciones periódicas de las juntas a partir de 1912, debido a la suspensión de los cambios por parte del Instituto de Reformas Sociales hasta que no se formase el Censo de Sociedades Patronales y Obreras contribuyó, más de lo que se pueda pensar, a la inacción de las Juntas de Reformas Sociales. Cuando se quiso reanimarlas a partir de 1918, con toda una serie de responsabilidades nuevas derivadas de todo el rosario de las nuevas normas legales que el Estado puso en marcha con la intención de frenar la radicalización social existente, en realidad se las acabó de ahogar. Para poder hacer frente a todo aquel trabajo, y dado que las juntas no se renova-

²⁶ Obsérvese que las sesiones de Sabadell empiezan en 1909. La razón es que durante los sucesos de la *Semana Trágica* se quemaron todos sus documentos anteriores a esa fecha.

ban desde finales de 1910 (bienio de 1911-1912), una RO de 14 de marzo de 1919 (*Gaceta*, 18 de marzo) ordenaba la *restitución* de sus miembros por causa de ausencia, muerte o baja²⁷. En ella, el Instituto de Reformas Sociales indicaba al Ministerio de Gobernación la «conveniencia de poner remedio al estado anormal de las Juntas locales de Reformas Sociales que están sin renovar desde el año 1912», reconociendo así su declive.

Un modelo general y un modelo concreto

Una de las funciones del Instituto de Reformas Sociales se basaba en la participación de las organizaciones patronales y obreras y en una estructura descentralizada, repartida por todo el territorio español, que se apoyaba en las Juntas Provinciales y Locales de Reformas Sociales. Esta estructura fue, de entrada, y también al final, uno de sus *handicaps* más importantes. De entrada, porque las organizaciones patronales y obreras no se encontraban demasiado consolidadas a principio de siglo, y las expectativas en ellas depositadas no fueron plenamente satisfechas. Al final, porque este organigrama descentralizado del Instituto de Reformas Sociales, apoyándose en las juntas provinciales y locales, acabó siendo su verdadero talón de Aquiles. Se puede decir que era un planteamiento no demasiado acorde con las estructuras sociales de la época. La participación social activa, cohesionada y articulada que se esperaba de ellas era prácticamente imposible que se diese en la sociedad española de inicios de siglo xx, predominantemente rural, dominada por el caciquismo y con unos niveles de analfabetismo importantes. Así, ante la falta de interés real de las autoridades locales y la inexistencia de organizaciones patronales y obreras claramente representativas, la mayoría de juntas o no se constituyeron o bien sólo lo hicieron para acaparar la presidencia de la Junta Municipal del Censo Electoral. Además, el Instituto de Reformas Sociales no disponía de medios para hacerlas funcionar: su tarea modernizadora se hallaba, así, tocada de muerte antes de nacer²⁸.

Este esquema general, válido sobre todo para las zonas rurales, cambia considerablemente en las ciudades industriales, sobre todo en el terreno organizativo. El balance que podemos hacer después del análisis de las Juntas de Reformas Sociales de Sabadell, Mataró y Manresa es que su puesta en marcha, con su representatividad paritaria de obreros y patronos fue la que, paradójicamente, sentó las bases a través de las cuales estos obreros

²⁷ Restitución, que no renovación. Esta no se daría hasta la RO de 3 de enero de 1923, que ordenaba la renovación *total* de todas las Juntas de Reformas Sociales.

²⁸ Cfr. Palacio Morena, J. I., «Sentido y alcance de la organización y actividad del Instituto de Reformas Sociales», en Palacio Morena, J. I. (coord.), *La Reforma Social en España: En el centenario del Instituto de Reformas Sociales*, Madrid, Consejo Económico y Social, 2004, pp. 185-206. Imprescindible Palacio Morena, J. I., *La institucionalización de la reforma social en España, 1883-1924: La Comisión i el Instituto de Reformas Sociales*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1988. También López de la Llave, F. R., «Las Juntas de Reformas Sociales y el reformismo Social en la Restauración (1900-1924)», *Revista de la Facultad de Geografía e Historia* 1 (1987), pp. 57-88.

y patronos se reconocieron mutuamente como interlocutores válidos y también como personas jurídicas. Las Juntas de Reformas Sociales tienen la virtud de haber contribuido a un proceso de articulación organizativa de patronos y de obreros mucho más estable que la existente hasta entonces en el mundo del trabajo.

Pero también de muchas más cosas. Por ejemplo, las Juntas, como genuinas representantes locales de la puesta en marcha de la legislación social, no sólo eran las encargadas de velar por el cumplimiento de esta legislación, también fueron, a la vez, los organismos a través de los cuales se vehicularon todas las reivindicaciones, reclamaciones y quejas de una presión obrera continuada, que exigía el cumplimiento de aquella legislación social. Eran los *altavoces* de la legislación social, pero también los *auriculares* de la realidad social; resultaron ser *laboratorio de pruebas* de las leyes sociales y obreras, de su alcance y de sus límites, de su aplicación y de su incumplimiento. Fueron, en suma, espacios privilegiados para tomar el pulso de los enfrentamientos de clase y, al mismo tiempo, procurar el diálogo y el consenso entre ellas.

Fueron también unos órganos que, tan pronto como se ponía en marcha el dispositivo electoral para su formación, alteraban en grado sumo la vida patronal y obrera de las ciudades –e incluso muchas veces de la ciudad misma– pues obligaba a todas las sociedades y asociaciones patronales y obreras a poner en marcha a sus miembros, a movilizar sus recursos y a articular candidaturas de sus representantes. Y si no existían aquéllas, a tener que articularlas de prisa y corriendo. En este sentido, sus procesos electorales movilizaban a miles de personas; se hacían asambleas de todo tipo, listas interminables de participantes, propuestas de personas, de candidaturas y negociaciones entre sociedades y/o asociaciones para votarse unos a otros y viceversa, con el objetivo último de estar presentes dentro de la Junta de Reformas Sociales, la cual era vista como una plataforma sociolaboral *legal*, que daba prestigio, respetabilidad y, sobre todo, reconocimiento de la personalidad organizativa propia. Y no sólo para arrogarse la genuina representatividad *de clase*, sino también para dilucidar *qué sectores* de la propia clase representaban mejor los intereses del conjunto, o no representaban los propios, como las que ejemplifican las protestas que los republicanos mataroneses hicieron ante la candidatura socialista en 1904; o la impugnación de una parte de la patronal de Manresa en la renovación de finales de 1908, que obligó a repetir las elecciones de la parte patronal en 1909; o la ya apuntada de los sindicatos obreros de Sabadell ante la pretensión de los sectores católicos de participar en las elecciones del Tribunal Industrial.

Este aspecto pone de manifiesto que el Estado consiguió atraer a patronos y obreros a su programa reformista; pero también que existía una verdadera pugna entre los sectores patronales y obreros que perseguían consolidar, a través de las Juntas de Reformas Sociales y de la propia legislación social, su hegemonía sindical, y de clase, ya fuese dentro del movimiento obrero o entre las filas de las diferentes patronales locales.

Uno de los aspectos que más hemos podido constatar a lo largo de todo el periodo y a través de todas las Juntas de Reformas Sociales analizadas, es el relativo a la participación en ellas de las principales organizaciones

patronales y obreras. Y, dentro de estas, también de sus principales figuras. Hablar en la ciudad de Sabadell de la Unión Industrial de Sabadell por lo que respecta a los patronos, no es lo mismo que hablar del Gremio de Patronos Carpinteros (sin querer quitarle mérito a estos últimos); como tampoco lo es, en la misma ciudad, respecto de los obreros, hablar de la Sociedad de Pintores y Blanqueadores que de la Federación Obrera Sabadellense. Lo mismo pasa en Mataró, con la Unión de Corporaciones Obreras de Mataró y la Asociación Patronal de Géneros de Punto de Mataró, o con la Asociación de Fabricantes de Hilados y Tejidos de Manresa y la Asociación Arte Fabril Algodonera en Manresa, por más que en esta ciudad tuvieran bastante protagonismo las sociedades de Operarios, de Trabajadores y de Patronos Cinteros.

Conclusiones

Del estudio y análisis de las Juntas de Reformas Sociales de Sabadell, Mataró y Manresa y, por extensión, de Cataluña, pueden extraerse diversas conclusiones. La primera es que no cabe hacer balances positivos o negativos, de forma global sobre ellas. A pesar de las muchas limitaciones y fracasos, las Juntas de Reformas Sociales fueron espacios *ideales* de diálogo social y de negociación que permitieron, de manera gradual, el establecimiento de un nuevo sistema de relaciones laborales; posibilitaron un marco favorecedor de estabilidad política y social, y contribuyeron a cierta modernización de los comportamientos laborales y sociales dentro de la sociedad de la época, mediante la aplicación lenta y gradual –y también desigual– de la incipiente legislación social del Estado de la Restauración.

Una segunda conclusión es que el Estado consiguió incluir a patronos y obreros en ese proyecto reformista. Lo logró de manera lenta, gradual, pero cierta. Sobre todo después del *arranque serio* impulsado por el Instituto de Reformas Sociales, entre 1904-1908. Aunque también de manera cuestionable, ya que los atrajo de modo ambivalente. Por un lado, con un discurso progresista, que perseguía modernizar los comportamientos sociolaborales en las relaciones de trabajo y que aspiraba al establecimiento de un sistema legal de relaciones laborales en la sociedad de la época. Pero, por el otro, con incentivos caciquiles, como el de *premiar* con la presidencia de las Juntas Municipales del Censo Electoral a los vocales patronos u obreros que formasen parte de las Juntas Locales de Reformas Sociales. Este es uno de los aspectos más ambiguos de las vías de integración empleadas por el Estado. Y de forma claramente contradictoria ya que se pretendía la *modernización* de los comportamientos laborales, a través de integrar a obreros y patronos en las *prácticas caciquiles* de la época. Obviamente, la práctica distaba mucho de la pretendida ideología modernizadora que envolvía el discurso oficial del IRS.

Para entender esto, no cabe perder de vista que las Juntas de Reformas Sociales fueron organismos pioneros del arranque de la implantación de un sistema de relaciones laborales que, anunciado como modernizador acabó resultando fallido porque, por encima de sus bondades o deficiencias, pla-

neaba la ineptitud de las distintas fuerzas políticas que se irían turnando en el poder. La falta real de voluntad política de unos responsables del Estado que pese a intentos de desigual magnitud no serían capaces durante décadas de hacer cristalizar proyectos de reformas políticas que tendiesen a facilitar la integración de los trabajadores en el sistema político-social general. Eran demasiado prisioneras de sus propios miedos hacia un movimiento obrero emergente, al cual veían más como un peligro que amenazaba con revolucionar su orden social, que como un actor social cuya integración como tal en el sistema resultaría básica para una evolución menos traumática del mismo.

A inicios del siglo xx, obreros y patronos comenzaban a estar fuertemente organizados para la defensa de sus intereses. La instauración de las Juntas de Reformas Sociales les incitó aún más en su camino, ya que las dos clases perseguían el control del mundo laboral. Hubo, en la relación entre las partes, periodos de calma y consenso, otros de mayor tensión e, incluso, los hubo de abierta confrontación. Las actitudes de beligerancia entre obreros y patronos fueron en ascenso, sobre todo después de 1916, con el encarecimiento de las subsistencias por el acaparamiento derivado de la Primera Guerra Mundial. La patronal se negaría a menudo a negociar con los obreros y recurriría al auxilio de las fuerzas de orden público y al ejército para reprimir a los obreros, romper su resistencia e imponer sus criterios en el terreno laboral, terreno que consideraba propio e intransferible. Las reivindicaciones obreras fueron teniendo un tono cada vez más radical, intentando imponer sus reivindicaciones en pocas horas, bajo la amenaza de una huelga general, prueba fehaciente de su fuerza sindical organizada, por un lado, y, por el otro, de la decantación hacia la acción directa, una vez constatado que ni con leyes ni instituciones sociales era factible progresar realmente en el campo del reformismo social.

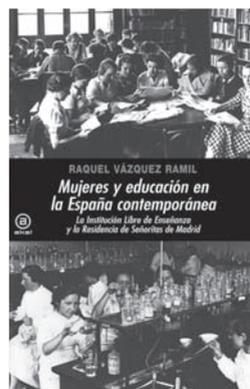
En este contexto, por encima del sistema legal de relaciones laborales eran las victorias obreras o patronales las que imponían la ley, consolidando una cultura de imposición al contrario de la voluntad propia por encima o al margen de las leyes. Cuando, a partir de 1916, las condiciones materiales de los trabajadores se hicieron insostenibles, el enfrentamiento de obreros y patronos fue la consecuencia inmediata. De aquí hasta el año 1923, el Estado de la Restauración entrado en profunda crisis política poco pudo hacer pese al refuerzo legal del sistema de relaciones laborales. Estaba el camino abierto al enfrentamiento y a la confrontación como vía de solución de la conflictividad sociolaboral. Camino que serviría para justificar la dictadura de Primo de Rivera paradójicamente necesaria para acabar con la violencia social, por supuesto pensada como culpa de los actores sociales y no del sistema.

MUJERES Y EDUCACIÓN EN LA ESPAÑA CONTEMPORÁNEA

*La Institución Libre de Enseñanza
y la Residencia de Señoritas de Madrid*

Raquel Vázquez Ramil

ISBN 978-84-460-2920-5



La Institución Libre de Enseñanza ha sido estudiada por numerosos pedagogos e historiadores con diferente fortuna, sobre todo a partir de la instauración de la democracia; pero hay un aspecto fundamental que no se ha tratado de forma exhaustiva, en parte por falta de interés y en parte por dificultad de acceso a las fuentes: el papel esencial de la Institución Libre de Enseñanza en la promoción de la educación de la mujer española desde finales del siglo XIX hasta la Guerra Civil.



akal

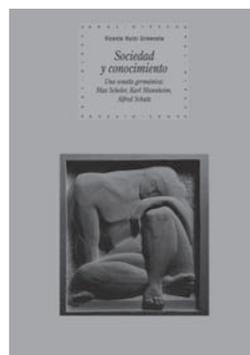
www.akal.com

SOCIEDAD Y CONOCIMIENTO

*Una sonata germánica: Max Scheler,
Karl Mannheim, Alfred Schutz*

Vicente Huici Urmeneta

ISBN 978-84-460-2556-6



El desenlace de la Primera Guerra Mundial supuso una gran conmoción en el mundo centroeuropeo. En medio de una gran crisis de legitimidad democrática surgió una nueva disciplina que, bajo la denominación de Sociología del conocimiento, pretendió aportar alguna luz en aquellos años de delirio y confusión. En este libro se estudian las aportaciones de Max Scheler, Karl Mannheim y Alfred Schutz al nacimiento de la disciplina, es decir, a las bases de la Sociología del conocimiento.

LIBROS RECIBIDOS EN LA REDACCIÓN

- ▶ Antón, A. (2012), *Resistencias frente a la crisis. De la huelga general del 29-S al movimiento 15-M*, Valencia, Germanía
- ▶ Bagnasco, A. (2012), *Taccuino sociologico. Temi e autori del cambiamento sociale*, Roma-Bari, Laterza.
- ▶ Carrasco, C.; Borderías, C. y Torns, T. (eds.) (2011), *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*, Madrid, La Catarata.
- ▶ Consejo Económico y Social (2012), *Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*, Madrid, CES.
- ▶ Fernández Casanova, C. (2011), *El trabajo en la ciudad. Diccionario de profesiones de las ciudades de Galicia, 1845-1924*, Madrid, CSIC.
- ▶ Fernández Pacheco, C. (2011), *Mineros en La Mancha. El movimiento obrero en Puertollano, 1880-1936*, Ciudad Real, Diputación provincial.
- ▶ González Begega, S. (2011), *Empresa transnacional y nuevas relaciones laborales. La experiencia de los comités de empresa europeos*, Madrid, La Catarata.
- ▶ *Historia, Trabajo y Sociedad* (2011), revista anual editada por la Fundación 1.º de Mayo, Madrid, n.º 2, noviembre.
- ▶ Ibáñez Ortega, N. (2011), *Gigantismo industrial. Racionalización y productivismo de entreguerras en la ría de Bilbao*, Madrid, Asociación de Historia Social e Instituto Valentín de Foronda, La Catarata.
- ▶ Moral Sandoval, E. (coord.) (2011), *El Socialista (1886-2011). Prensa y compromiso político*, Madrid, Fundación Pablo Iglesias,
- ▶ Muñoz Rubio, M. (ed.) (2011), *Organizaciones obreras y represión en el ferrocarril: una perspectiva internacional*, Madrid, Fundación de los Ferrocarriles Españoles.
- ▶ Rodríguez y Rodríguez, A. (2011), *Contribución al estudio de la higiene de los trabajadores y enfermedades de los jornaleros*, Madrid, Fundación F. Largo Caballero, ediciones facsimilares, n.º 5.
- ▶ VVAA (2011), *José Canalejas y Méndez, presidente del Gobierno*, Madrid, Ediciones Cinca.
- ▶ Woodward, A. E.; Bonvin, J.-M.; Renom, M. (2011), *Transforming gendered well-being in Europe. The impact of social movements*, Cornwall, Ashgate.

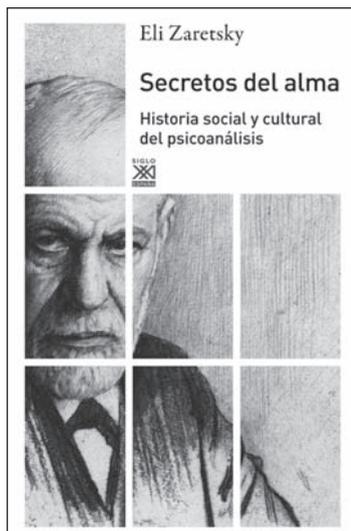
SECRETOS DEL ALMA

Historia social y cultural del psicoanálisis

Eli Zaretsky

Catedrático de Historia en la New School University de Nueva York y especialista en historia de la familia, historia cultural e historia del psicoanálisis, es autor de *Familia y vida personal* (traducido a 14 idiomas).

ISBN 978-84-323-1467-4



Este libro analiza una paradoja que surge un siglo después de la creación del psicoanálisis. Aunque reconocido casi inmediatamente como una clave para la emancipación humana, el psicoanálisis desempeñó un papel central en el modernismo de la década de los años veinte, en los estados de bienestar de los cuarenta y cincuenta, en las agitaciones radicales de los sesenta, y en los movimientos feministas y de liberación gay de los setenta, también se convirtió en una fuente de prejuicios antipolíticos, antifeministas y homófobos.

«Zaretsky nos enseña a pensar bien y con amplitud de miras. Es ésta una obra integral e inquisitiva.»

Judith Butler,
Universidad de California, Berkeley

«Un esfuerzo inteligente y muy bien documentado para encajar el psicoanálisis freudiano en su cultura: una empresa que el psicoanálisis necesitaba desesperadamente.»

Peter Gay,
Universidad de Yale

«Una increíble hazaña. [...] El mejor libro sobre el psicoanálisis y su impacto histórico. [...] Soberbiamente escrito, y repleto de ideas maravillosas.»

Paul Robinson,
Universidad de Stanford

SIGLO

ESPAÑA

*Formaciones socioeconómicas del trabajo
y el trabajo del consumo*

Resumen:

Los acontecimientos que afectan al trabajo y el empleo globales, y la consiguiente complejidad de las conexiones y divisiones contemporáneas del trabajo, plantean cuestiones sobre hasta qué punto este concepto fundacional de la división del trabajo es adecuado para hacer frente a nuevas realidades. El objetivo de este ensayo es, en primer lugar, poner en marcha un proceso de revitalización y, en segundo lugar, proponer un nuevo campo de investigación del «trabajo del consumo» como parte del proceso de renovación. Se propone un marco multidimensional con el fin de analizar las diversas dimensiones de diferenciación e interdependencia del trabajo, que abarque las formaciones globales socioeconómicas del trabajo. La inclusión del consumidor es parte integral de esta concepción renovada, y también se esbozan una definición y caracterización preliminares del «trabajo del consumo».

Palabras clave: proceso económico constituido; modos de provisión; organización social total del trabajo; autoserivicio; género

*Socio-economic formations of labour
and consumption work*

Abstract:

Developments in global work and employment, and the ensuing complexity of contemporary connections and divisions of labour, raise questions about the adequacy of the foundational concept of the division of labour to confront new realities. The aims of this paper are first to initiate a process of revitalisation, and second, to propose a new research terrain of “consumption work”, as part of the process of renewal. A multi-dimensional framework is proposed in order to analyse the varied dimensions of differentiation and interdependence of labour that comprise overall socio-economic formations of labour. Inclusion of the consumer is integral to this re-conception, and a preliminary definition and characterisation of consumption work is also sketched.

Key words: instituted economic process; modes of provision; total social organisation of labour; consumption: self-service; gender

Miriam A. Glucksmann, Department of Sociology, University of Essex, Wivenhoe Park, Colchester CO4 3SQ, UK, Tlf.: +44 - (0) 1206 873039, Fax: +44 - (0) 1206 873410. correo electrónico: glucm@essex.ac.uk

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 75, primavera de 2012, pp. 7-28.

*Los desafíos actuales de la sociología
del trabajo en América Latina*

Resumen:

Este texto examina las especificidades de la Sociología del Trabajo latinoamericana frente la europea y norteamericana, a partir de la discusión de sus temas, así como de sus enfoques teóricos y metodológicos. Para ello, se analizan inicialmente las diferentes etapas que marcaron la disciplina, en relación a los cambios de la realidad social y, en un segundo momento, los desafíos que las transformaciones económicas y sociales ocurridas en el nuevo siglo, han supuesto para la disciplina.

Palabras clave: flexibilidad; precarización del trabajo; mercado de trabajo; subcontratación; reestructuración productiva; modelo de desarrollo

*Contemporary challenges to the Sociology
of Work in Latin America*

Abstract:

This text discusses the specificities of Latin American Sociology of Work vis-a-vis the European and North American disciplines, analyzing its themes and its theoretical and methodological approaches. On the one hand, it debates the different phases the discipline went through because of the changing social reality; on the other hand, it drives the attention to the new challenges that are been faced by the region because of the deep process of economic and social transformation in course and their implications to the Sociology of Work.

Key words: flexibilization; precarization of the work; labor market; subcontracting; productive restructuring; development model

Marcia de Paula Leite, Departamento de Ciências Sociais na Educação y Programa de Doutorado em Ciências Sociais de la Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Cidade Universitaria Zeferino Vaz, 13081-970 Campinas/SP. Brasil. Correo electrónico: mpleite@uol.com.br

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 75, primavera de 2012, pp. 29-52.

*Trabajo fluido y ciudad desigual: los patios traseros
de las economías creativas y del conocimiento*

Resumen:

Analizamos en este artículo los procesos de trabajo ocultados por los discursos sobre las nuevas economías del conocimiento y las ciudades *creativas*. A partir de la información obtenida en diferentes proyectos y trabajos de campo, exploramos las condiciones de empleo y los perfiles sociológicos de los trabajadores involucrados en sus «patios traseros». Por un lado, mostramos la precarización asociada con algunos trabajadores cualificados empleados en los centros tecnológicos e institutos de investigación. Por otro lado, exploramos los empleos redundantes de los servicios metropolitanos que constituyen el complemento necesario de la *ciudad creativa*. Nuestro análisis trata de mostrar sin embargo que son consustanciales a dichas economías. Estudiamos estos procesos en un economía industrializada como la navarra, que ha realizado un notable esfuerzo para buscar su propia transición hacia los modelos productivos basados en la innovación y el conocimiento.

Palabras clave: trabajo del conocimiento; actividades de servicios; trabajadores jóvenes; mujeres e inmigrantes; áreas metropolitanas

*Flexible labour and divided city:
the backyards of knowledge and creative economies*

Abstract:

We analyse in this paper the labour processes hidden by the discourses on the new knowledge economies and *creative cities*. From the information obtained in different research projects and fieldworks, we explore the conditions of employment and sociological profiles of workers involved in their *backyards*. On the one hand, we show the precariousness associated with some qualified workers employed in technological centers and research institutes. On the other hand, we explore the redundant jobs in metropolitan services that are the necessary complement to the *creative city*. Our analysis tries to show, however, that both are inherent to these economies. We studied these processes in an industrial economy such as Navarra, which has made a considerable effort to find their own transition to a productive model based on innovation and knowledge.

Key words: knowledge workers; service sectors; young; female and immigrant labour; metropolitan areas

Jesús Oliva, Andoni Iso y Ricardo Felio, Departamento de Sociología, Universidad Pública de Navarra, Campus de Arrosadía, 31006 Pamplona (Spain). Correo electrónico: jos@unavarra.es.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 75, primavera de 2012, pp. 53-72.

La introducción del teletrabajo en la Administración General del Estado: mejoras profesionales y personales

Resumen:

Este artículo resume el plan preparado por el Ministerio de Administraciones Públicas para implantar el teletrabajo en la Administración Española. Esta actuación se enmarca dentro de las llamadas «políticas de conciliación», que pretenden armonizar la vida familiar y laboral de los trabajadores, y se aplicó sobre un colectivo de trabajadores funcionarios, en dos experiencias piloto sucesivas. El objeto concreto de los dos planes piloto era realizar un test muestral a escala reducida para observar el ritmo de adaptación a las técnicas de teletrabajo de los diferentes colectivos y categorías de trabajadores, medir si su rendimiento diario mantenía el nivel de productividad y calidad anteriores y conocer si su vida personal y familiar había experimentado mejoras. El estudio fue realizado por un equipo de investigación de la Universidad Complutense de Madrid.

Palabras clave: conciliación laboral; teletrabajo y Función Pública; efectos personales del teletrabajo; efectos laborales del teletrabajo

*The introduction of the telework in the civil service:
Benefits observed in the professional and personal areas*

Abstract:

This article studies the plan made by the Spanish Ministerio de Administraciones Públicas (Ministry of Public Administration) for the introduction of telework in the Public Administration. This plan is framed in the reconciliation policies, and their objective is to achieve a better balance between the time dedicated to the family and the time for work. It was applied over a group of government employees in two successive pilot experiences. The objective of these two pilot experiences was to apply an area test on a reduced scale to observe the adaptation to the techniques of telework in the different groups and categories of workers, and measure if their work maintained the level of productivity and the quality before that and to know if their personal and familiar life had experienced improvements.

This study was done for a team of the Universidad Complutense de Madrid.

Key words: labour conciliation; telework in public administration; personal effects of teleworking; labour effects of teleworking

Antón Álvarez Ruiz, Departamento CAVP - 1. Facultad de CC. de la Información. Avda. Complutense s/n. Universidad Complutense. 28040 Madrid. Correos electrónicos: antón.alv@gmail.com; antonalv@ccinf.ucm.es

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 75, primavera de 2012, pp. 73-92.

*La juventud española en tiempos de crisis:
paro, vidas precarias y acción colectiva*

Resumen:

El artículo presenta un balance de las dificultades actuales de los jóvenes a raíz de la crisis en sus procesos de transición a la vida adulta. Desde 2007 estos procesos han empeorado respecto a la situación previa, que ya era difícil. El desempleo, los bajos salarios y las dinámicas del crédito hipotecario suman a los jóvenes en un futuro aún más incierto. Esta cuestión se agrava por las limitaciones de las políticas específicas de protección social. Para ilustrar estos aspectos, se utilizan datos de las principales fuentes estadísticas sobre mercado de trabajo y condiciones de vida. En este contexto, se trata en un capítulo final el movimiento 15-M y el protagonismo que han tenido los jóvenes en la movilización, cuestión esta que se plantea como síntoma de ruptura en la actual condición juvenil.

Palabras clave: juventud; empleo; paro; políticas de empleo

*Spanish youth in times of crisis: unemployment,
precarious lives and collective action*

Abstract:

This article presents an assessment of the current difficulties that young people find in the transition to adulthood. In Spain, the 2007 economic crisis has hindered this stage of life, which had already collapsed. The unemployment, the low wages and the dynamics of mortgage loan, plunge young people into an even more uncertain situation regarding the future. This situation is worsened by the bad quality of specific social protection policies, their limitations and improvisations. In this context, the 15-M movement is considered as a symptom of the rupture in the current condition of youth, such as the conclusions point out. In order to illustrate this article, data from the main statistical sources on the labour market and life conditions in Spain were used.

Key words: youth; employment; unemployment; employment policies

Antonio Santos Ortega, Departamento de Sociología y Antropología Social, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Valencia, Av. Tarongers, 4b, 46021 Valencia. Correo electrónico: santos@uv.es. Paz Martín Martín, Instituto de Políticas y Bienes Públicos (CSIC). Calle Albasanz 26-28, 3ª Modulo D 28037 Madrid. Correo electrónico: paz.martin@cchs.csic.es

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 75, primavera de 2012, pp. 93-110.

*Las relaciones laborales en la empresa transnacional.
Una propuesta de marco analítico*

Resumen:

La investigación en relaciones laborales ha sido tildada tradicionalmente de asistemática y ateórica. No obstante, los esfuerzos por desarrollar un marco teórico propio se han redoblado en los últimos tiempos. La superación de las debilidades resultantes de la dependencia de otras disciplinas ajenas en el diseño de instrumentos teóricos se ha convertido en una preocupación de primer orden para los especialistas en relaciones laborales. El objeto del presente artículo es presentar y discutir un marco analítico formulado para aproximarse a las dinámicas de relaciones laborales en la empresa transnacional. La emergencia de nuevos espacios de elevada complejidad añade, si cabe, aún mayor tensión sobre la investigación en relaciones laborales e incrementa la necesidad de seguir profundizando en la reflexión teórica.

Palabras clave: relaciones laborales; elaboración de teoría; instrumentos analíticos contingentes *versus* institucionales; incrustación societal; intercambio actorial; empresa transnacional; arena micro-política.

*Industrial relations within transnational Companies.
A proposal for an analytical framework*

Abstract:

Research on industrial relations has been traditionally characterized by an asystematic and atheoretical pragmatism. However, significant effort is being made in recent times to allow more effective and original theoretical instruments which are not borrowed from other disciplines but emerge through the practice and research guidelines of the specialists on industrial relations themselves. The article is aimed at introducing and discussing an original analytical approach for understanding industrial relations dynamics at the transnational level and within transnational companies. The consolidation of new and more complex arenas for interest interplay in the firm increases the strain for further theoretical development in the area.

Key words: Industrial relations; theory building and theoretical perspectives; contingency versus institutionalist approaches, societal embeddedness; actors' interplay, transnational companies; micro-political arena.

Sergio González Begega y Holm-Detlev Köhler, Departamento de Sociología de la Universidad de Oviedo. Campus del Cristo s/n, 33006 Oviedo. Correos electrónicos: gonzalezsergio@uniovi.es; hkohler@uniovi.es

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 75, primavera de 2012, pp. 111-130.

Las Juntas de Reformas Sociales y el intervencionismo estatal en las relaciones laborales en Cataluña, 1900-1923

Resumen:

Las Juntas de Reformas Sociales nacen con la Ley de 1900 sobre condiciones de trabajo de mujeres y niños. Estaban integradas entre otros por representantes obreros y patronales además del cura párroco y el médico, y presididas por el alcalde. Entre sus atribuciones: inspección de los centros de trabajo; las condiciones de salubridad e higiene; procurar el establecimiento de Jurados Mixtos de patronos y de obreros, velar por el cumplimiento de las leyes sociales. Se pretendía con ellas crear un instrumento favorecedor de consensos entre capital y trabajo, para desactivar la conflictividad laboral y fueron imprescindibles en la aplicación de la legislación laboral, actuando como terminales del Instituto de Reformas Sociales desde 1903. En ellas participaron en general las organizaciones patronales y obreras más significativas de las localidades. Fueron organismos pioneros del arranque de un marco de relaciones laborales que resultaría fallido por falta de voluntad política de un Estado renuente a integrar a un movimiento obrero emergente.

Palabras clave: reforma social; relaciones laborales; legislación social; Cataluña; España

Boards of Social Reforms and state interventionism labor relations in Catalonia, 1900-1923

Abstract:

Boards of Social Reforms are born with the law of 1900 on working conditions of women and children. Consisted, between others, of workers and employers, the parish priest and the doctor, and chaired by the Mayor. His powers were: to inspect the centres of work; to take care of conditions of healthiness and hygiene; to help to create mixed Juries employer's and worker's; and ensure compliance with the social laws. They searched to become one of the main elements of consensus between capital and work, with the aim of disabling the work conflict. They were essential in the implementation of the working laws, serving as a terminal of the Institute of Social Reforms. In its womb, in general, participated employers organizations and workers of the most important towns. The organisms were pioneers of starting an industrial relations framework that would be failed for lack of political will of a state reluctant to integrate to an emerging labor movement.

Key words: Social Reform; Industrial Relations; Social legislation; Cataluña; Spain

Rafael Luque, Carretera de Barcelona, 489, 5.º 2.ª 08203, Sabadell (Barcelona). Correo electrónico: luque2@gmail.com.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 75, primavera de 2012, pp. 131-147.



- Fundada hace cincuenta años, la revista New Left Review es una herramienta crítica indispensable de análisis, teoría y debate para la izquierda mundial.
- Con artículos sobre una gran variedad de temas: política y economía global, movimientos alterglobalistas, teoría social, historia, filosofía, arte y estética, cine y literatura.
- Desde enero de 2000, Ediciones Akal publica cada dos meses la edición castellana de la revista New Left Review.



Si está interesado en suscribirse envíe un correo electrónico a:
facturacion@akal.com



JEAN BAUDRILLARD

«El pensador francés más importante de los últimos veinte años.»

J. G. Ballard

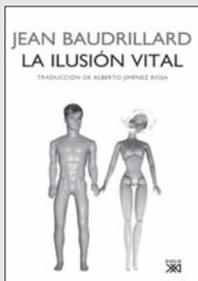
«Siguiendo la línea trazada por pensadores como Foucault, Derrida y Deleuze, Baudrillard se aleja de los temas tradicionalmente abordados por la sociología. Su lectura nos obliga a rechazar las interpretaciones habituales de la sociedad y a usar nuestra imaginación de una forma innovadora.»

Choice

«Así como la sociedad de la Edad Media encontraba su equilibrio apoyándose en Dios y en el diablo, la nuestra se equilibra buscando apoyo en el consumo y su denuncia.»

Jean Baudrillard

LA ILUSIÓN VITAL



978-84-323-1448-3
96 páginas

EL SISTEMA DE LOS OBJETOS



978-84-323-1398-1
232 páginas

LA SOCIEDAD DE CONSUMO



978-84-323-1376-9
310 páginas

CRÍTICA DE LA ECONOMÍA POLÍTICA DEL SIGNO



978-84-323-1397-4
240 páginas

SIGLO
XXI
ESPAÑA

www.sigloxxieditores.com

Sociología del Trabajo

BOLETÍN DE SUSCRIPCIÓN

SUSCRIPCIÓN

Precio de la suscripción (sin IVA):

- 38,94 €
- 34,62 € (Estudiantes acreditados)
- 155,76 € (Instituciones y bibliotecas)

La suscripción incluye:

- **Envío** por correo ordinario o vía superficie de **un número de la revista** a su publicación y **acceso al ejemplar electrónico** en formato pdf.
- Acceso a **ejemplares electrónicos** de números atrasados en formato pdf (desde el número **69** en adelante).

Sí, deseo suscribirme a *Sociología del Trabajo* por un periodo de un año: 3 números (en los meses de febrero, mayo y septiembre)

a partir del n.º

Apellidos..... Nombre.....

Calle N.º Escalera Piso Puerta

Localidad Provincia..... C.P. País

NIF Profesión Teléfono

.....

FORMA DE PAGO

Tarjeta Visa Caducidad/.....

Domiciliación bancaria

--	--	--	--	--

ENTIDAD

--	--	--	--	--

OFICINA

--	--

CONTROL

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

NÚM. CUENTA

NÚMEROS ATRASADOS

Indique los números que desea recibir:

.....

Precio unitario:

- 4,81 € - Ejemplar electrónico (en formato pdf desde el número **69** en adelante)
- 14,42 € - Ejemplar electrónico y libro (envío por correo ordinario o vía superficie)
- 41,42 € - Ejemplar electrónico y libro (envío por *courier*)

El acceso a la *web* para la descarga de los ejemplares electrónicos se realizará mediante una clave que será enviada por *e-mail* (por tanto, es imprescindible poner una dirección en el formulario).

Firmado:

--

Remítir a:
Siglo XXI de España Editores, S. A.
Sector Foresta, 1
28760 Tres Cantos - Madrid
Teléfono: **918 061 873**
Fax: **918 044 028**
e-mail: **facturacion@akal.com**

EL TRABAJO DEL CONSUMO

ARTÍCULOS

Formaciones socioeconómicas de trabajo y el trabajo del consumo

Los desafíos actuales de la Sociología del Trabajo en América Latina

Trabajo fluido y ciudad desigual. Los patios traseros de las economías creativas y del conocimiento

La introducción del teletrabajo en la administración general del Estado. Mejoras profesionales y personales

La juventud española en tiempos de crisis. Paro, vidas precarias y acción colectiva

Las relaciones laborales en la empresa transnacional. Una propuesta de marco analítico

Las Juntas de Reformas Sociales y el intervencionismo estatal en las relaciones laborales en Cataluña, 1900-1923

ISSN 0210-8364



www.sigloxxieditores.com