

S

T

88

SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO

NUEVA ÉPOCA / OTOÑO DE 2016

SIGLO
XXI
ESPAÑA

POR UNA SOCIOLOGÍA
DEL TRABAJO ACADÉMICO



Artículos

<i>Juan José Castillo, Paloma Moré</i> , Por una sociología del trabajo académico. La precarización del trabajo de enseñar e investigar en la Universidad.....	7
<i>María José Díaz Santiago</i> , El proceso de producción científica en condiciones de precarización. Una revisión etnográfica desde la sociología del trabajo.....	27
<i>Guillermo Foladori</i> , Implicaciones para trabajadores y consumidores de las normas ISO en nanotecnología. Una visión desde América Latina	47
<i>Ludger Pries</i> , Regulación laboral entre «neoliberalismo» y «estatismo». Una propuesta institucional y el ejemplo de la Unión Europea.....	62
<i>Jesús Agua de la Roza, Victoria López Barahona, José Antolín Nieto Sánchez</i> , Trabajo y salarios del artesanado madrileño, 1690-1836. Una visión cualitativa.....	87
Resúmenes / Abstracts	110



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

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

© Sociología del Trabajo, 2016

© Los autores, 2016

© Siglo XXI de España Editores, S. A., 2016

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

ISSN: 0210-8364-88

Depósito legal: M-27.350-1979

Sociología del Trabajo

Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad

Dirección

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

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

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

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

Andrea Del Bono, Universidad Nacional Arturo Jauretche, Buenos Aires.

Sabine Fortino, Université Paris Ouest Nanterre, Francia.

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

Begoña Marugán Pintos, Universidad Carlos III, Madrid.

Comité Científico

Arnaldo Bagnasco, Dipartimento di Sociologia, Universidad de Turín.

Daniel Cornfield, Work and Occupations, Vanderbilt University (USA).

Ana C. Dinerstein, University of Bath, Reino Unido.

Enrique de la Garza, UAM, Iztapalapa, México.

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

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

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

Marcia de Paula Leite, Universidade de Campinas, Brasil.

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.

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

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

Paul Stewart, University of Strathclyde, Glasgow.

Tim Strangleman, University of Kent, Reino Unido.

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

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

Carlos V. Zurita, *Trabajo y Sociedad*, Santiago del Estero, Argentina.

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
- Proquest Central

- *Sociología del Trabajo* ha ocupado el primer lugar en el primer cuartil entre las revistas de su área en el índice de impacto para los años 2009 y 2010, y en el acumulativo para el periodo 2004-2009 y el segundo lugar para el periodo 1994-2009 de IN~RECS (Índice de Impacto de Revistas Españolas de Ciencias Sociales de la Universidad de Granada [<http://ec3.ugr.es/in-recs/>]). Para 2011, último publicado, *Sociología del Trabajo* sigue en el primer cuartil, ocupando el número 3 de todas las revistas de sociología.
- *Sociología del Trabajo* ha ocupado el primer lugar en su área del índice RESH 1999, 2000, 2001; el segundo en 2002, y el tercero en 2003 (elaborado por el CINDOC-CSIC), siendo la primera en índice de impacto medio para el periodo 1999-2003, con un índice de impacto medio de 0,282 y un índice de valoración integrado de 45,45, que aporta los resultados del análisis de las Revistas Españolas de Ciencias Sociales y Humanas desde el punto de vista de su calidad, basándose en el uso y la influencia de cada una de las revistas que aparecen citadas [resh.cindoc.csic.es].
- *Sociología del Trabajo* cumple los 33 criterios de calidad del Catálogo LATINDEX (Sistema Regional de Información en Línea para Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal).
- *Sociología del Trabajo* ha recibido el sello de calidad 2016 de la FECYT (Fundación Española Para la Ciencia y la Tecnología del Ministerio de Economía y Competitividad) y está incluida mediante Open Journal Systems en el Repositorio Español de Ciencia y Tecnología: [<http://recyt.fecyt.es/index.php/sociologiatrabajo>].
- La aceptación de artículos se rige por el sistema de evaluaciones externas por pares.

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 o autoras 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.

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

Todos los artículos sometidos a evaluación deben ser originales inéditos, incluidos los traducidos de otros idiomas. Los artículos pueden presentarse para evaluación en castellano, preferentemente, pero pueden someterse en otros idiomas, con los mismos requisitos que para los artículos sometidos en castellano. Una vez evaluados, y aceptados con las sugerencias o indicaciones de los evaluadores, la versión final para publicación deberá ser presentada en castellano, en una traducción profesionalmente correcta, tanto de estilo como sociológica. Sin este requisito la revista no puede proceder a la publicación. Los autores o autoras 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 o evaluadoras 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 personas externas 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 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 o autoras, la revista envía la aceptación para publicación en un plazo no superior a tres meses, junto con el calendario tentativo de aparición.

La revista recomienda evitar el sexismo lingüístico mediante la utilización de un lenguaje igualitario y no excluyente que permita visibilizar a las mujeres.

Normas básicas de presentación

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

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

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

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

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

La cita bibliográfica se realizará de la siguiente manera:

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

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

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

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

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

JUAN JOSÉ CASTILLO Y PALOMA MORÉ*

POR UNA SOCIOLOGÍA
DEL TRABAJO ACADÉMICOLa precarización del trabajo de enseñar e investigar
en la Universidad*Antecedentes*

Una de las razones de la elección de este caso de estudio, en el proyecto RETOSCRISIS¹, ha sido la voluntad de conocer la incidencia que están teniendo las diferentes reformas educativas en la precarización del trabajo universitario y en el sistema educativo global: la evolución y situación actual de las condiciones de trabajo y empleo en la docencia y la investigación universitaria. Y sus perspectivas de evolución y cambio. Este estudio se fundamenta y tiene sus orígenes en los estudios y actividades científicas que nuestro grupo de investigación viene realizando en la última década sobre esta materia concreta, dentro de programas de investigación más amplios. Llevando a cabo la organización de sendas sesiones de trabajo sobre «Universidad y Precariedad», la primera en la reunión intercongresual del Comité de Sociología del Trabajo de la FES, en Bilbao, en el año 2011. Y la segunda en el Grupo de Sociología del Trabajo del Congreso Nacional de la FES, en Madrid, en 2013, en la que se presentaron una decena de investigaciones, entre ellas las realizadas por las personas que forman el equipo de investigación de este caso, y que se publicaron en 2013 en la revista *Sociología del Trabajo*².

Recibido: 9-VII-2016

Versión aceptada: 15-IX-2016

* Juan José Castillo, Catedrático Emérito, Dpto. de Sociología III Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense, Campus de Somosaguas, 28223 Madrid. Correo electrónico: jjcastillo@cps.ucm.es

Paloma Moré, Personal investigador, Dpto. de Sociología III Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense, Campus de Somosaguas, 28223 Madrid. Correo electrónico: mmore@ucm.es

¹ «Retos y alternativas a la precarización del trabajo y la vida en la crisis actual (2005-2014)». Ministerio de Economía y Competitividad; CSO2013-43666-R. (2014-2016) IPs: Juan José Castillo y Pablo López Calle. Este artículo se presentó como ponencia en el Congreso de la FES celebrado en Gijón en junio-julio de 2016.

² «La degradación del trabajo en la Universidad», *Sociología del Trabajo*, 78, primavera de 2013.

Sabíamos, además, por nuestra propia experiencia vivida que, para comprender la precarización general de los trabajos, nos tocaba hacer de sujetos de investigación y ser, también, sujetos investigados. Porque la precariedad del trabajo en la Universidad era, y es, una cuestión muy relevante para entender la crisis y la degradación de la Universidad misma. Porque la precariedad estaba y está instalada en todos los campus, en todos los niveles de los trabajadores y trabajadoras que la hacen, a pesar de todo, funcionar. Y muy especialmente en el profesorado. Con muy altos porcentajes de contratación precaria, y en muchos casos, que viola la legislación vigente. Precariedad en términos de contratación y salarios, de carga de trabajo docente y de investigación «dignos» solo para ser estudiados en el contexto de nuestro programa de investigación.

Por una sociología del trabajo académico

En la vasta literatura consultada para la realización de esta investigación, tanto internacional como española, los enfoques y perspectivas cubren distintas orientaciones, formando un vasto panorama consolidado de análisis de la Universidad y la enseñanza superior. Presentamos ahora sumariamente algunas de ellas, orientando esta introducción hacia el marco de análisis que nos ha guiado en nuestra reflexión.

No es raro que se incluya la precarización de la Universidad, en lugar destacado, de la precarización global del trabajo y los y las trabajadoras, como las excelentes aportaciones sobre «la nueva geografía del trabajo», de Andrew Ross (2008), o su «vida y trabajo en tiempos precarios» (2009), en la que, como ha destacado Rosalind Gill, en una reseña del libro en *Times Higher Education*, «la academia, en este importante libro, es el ejemplo de más rápido crecimiento de la “casualización” [nuestra precariedad] en el mercado de trabajo de Estados Unidos». Y esta es nuestra perspectiva en el marco general del proyecto «Retos y alternativas a la precarización del trabajo y la vida en la crisis actual», del que forma parte este estudio de caso, que, obviamente se ha diseñado en conjunto y contraste con esa perspectiva general y explicativa.

Por ello, trabajos seminales como la obra de Marc Bousquet (2008), considerado por Cary Nelson, en el prólogo al mismo, «La resistencia no es fútil», como el Virgilio del «trabajo académico postmoderno», y uno de los autores críticos de referencia en Estados Unidos, nos ha servido de inspiración y ejemplo: porque, nuestro trabajo de investigación también comprende el investigar sobre las posibles alternativas, en lo concreto, recogiendo y evaluando el alcance de las múltiples iniciativas que los propios profesores e investigadores, mujeres y hombres, están manteniendo en sus respectivos centros de trabajo³. Por ello, trabajos colectivos, realizados con una profun-

³ En los agradecimientos del libro Bousquet indica en primer lugar el apoyo y ánimo que debe a una larga lista de activistas que forman el colectivo editorial de *Workplace: a Journal for Academic Labor* [www.workplace-gsc.com] que hemos utilizado y consultado ampliamente para llevar a cabo esta investigación.

didad y mirada compleja, como la llevada a cabo a partir de una huelga en la Universidad de Nueva York en 2005 (Krause, Nolan, Palm y Ross (Eds.) (2008) nos ayudan a abrir nuestra interpretación de la situación actual en España, contemplando muy distintos aspectos que inciden directamente en la situación y las posibilidades de cambio del trabajo académico: desde desvelar las actividades reales de los sindicatos presentes; en concreto su propuestas, sus intervenciones, su implicación en las políticas de gestión, más de una vez en relación muy «distante» de las propuestas de los movimientos y colectivos que se generan autónomamente. Nos obligan, como preveíamos en nuestro diseño de investigación, a tener en cuenta cómo las políticas, no solo en nuestro caso las del gobierno central y autonómico, en cada caso, sino también las «centrales» de cada Rectorado, marcan y limitan las posibilidades desde abajo: Facultades, Departamentos, etc. E, igualmente, nos señalan un asunto importante: la fragmentación y también la polarización, o al menos la división en distintos fragmentos del colectivo de «profesores y profesoras»: cómo reaccionan ante los movimientos y las acciones de defensa de los colectivos peor situados (becarios, Doctores con contrato precario, etc.) los «bienestantes», los mejor situados, los funcionarios que, en muchos casos, obtienen beneficios, menor carga de trabajo, de docencia, gracias a la carga y sobrecarga de los peores situados⁴.

Nos preguntamos, y les preguntamos a las personas que hemos entrevistado en esta investigación, «¿cómo resistir en el trabajo hoy?» (Fleming, 2014: 124). Fleming comienza su excelente y sugerente libro, *Resisting work*, con una narración ejemplar, que no es casual que se refiera al trabajo degradado y extendido a la vida entera de las personas, al que vuelve en la referencia citada: una joven profesora (precaria, claro está) entra en un pub de Londres, un viernes por la noche cargada con una mochila llena de exámenes que le han «caído» por orden de su director: 450 exámenes que le entregaron ese mismo día. Mira alrededor, está furiosa, espera la cola para que le atiendan. Pide ayuda, que, al final, tras varios mails, y tres días después, se le concede: que «pase» algunos exámenes a otros profesores. Los exámenes «cedidos» tendrá que llevarlos personalmente a esos profesores, que puesto que son vacaciones, no están en el campus y habrá de entregárselos en sus domicilios... Su vida entera se ha convertido en trabajo no reconocido.

Por ello, como se verá más adelante, la atención detenida a los «jóvenes profesores», a cómo (caso de lograrlo...) construyen una carrera académica, cuál puede ser su futuro, y el de la misma Universidad, cuáles pueden ser sus expectativas, es una prioridad en esta investigación. Como lo es en la literatura internacional (Yudkevich; Altbach y Rumbley (eds) 2015). Los distintos colectivos que han ordenado nuestro trabajo de campo, tienen como fundamento la investigación y el conocimientos previo, ya sea de «la polarización de las identidades académicas» (Ylijoki; Ursin (2015), o del hecho de que las posibilidades de su situación actual, y de sus perspectivas de futuro están muy condicionadas por esa adscripción o pertenencia. De

⁴ «Comprendre, en ce cas, n'est difficile que parce qu'on ne comprend que trop, d'une certaine manière, et qu'on ne veut ni voir ni savoir ce que l'on comprend» (Bourdieu, 1984: 52).

cuales sean, o puedan ser, las distintas identidades académicas en la educación superior (Evans y Nixon, 2015).

Nuestra clasificación de partida es muy semejante, con sus variantes particulares para España, con los trabajos que se han venido llevando a cabo en Europa o Estados Unidos. Como es el excelente balance de la situación actual que llevan a cabo Goastellec; Park; Ates y Toffel (2013), sobre mercados académicos y carreras académicas. En él separan y analizan los distintos estadios de las carreras académicas en 1. Jóvenes académicos y, dentro de ellos, 2. Los Doctorandos. Vienen luego, 3, los Adjuntos y contratados precarios. Y, finalmente, 4, los *tenured*, o los fijos en España⁵.

Muchas son las personas e instituciones que han hecho aportaciones fundamentales para nuestro enfoque, directamente relacionadas con los objetivos que nos hemos propuesto. Destacamos ahora, el libro colectivo *Academic working lives* (Gornall, Cook, Daunton, Salisbury y Thomas 2014), en el que hemos encontrado una notable coincidencia, como se verá, con nuestro abordaje de investigación consolidado a lo largo de los últimos quince años (Castillo, 2005). Desde el estudio de todas las formas de trabajo, reconocidas formalmente o no, hasta la búsqueda del trabajo «que no se ve porque está oculto a la vista», porque, en muchos estudios, ciegos a la realidad del trabajo académico, se «ha prestado poca atención –y ello sorprende por la ceguera científica y política que supone– a las maneras y métodos por las que, realmente, los académicos hacen su trabajo» (Gornall *et al.*, 2014, p. 1). Introduciendo, como hemos hecho en nuestra investigación, por ejemplo, algo que salta a la vista para cualquiera que no cierre los ojos a la evidencia: que el trabajo docente e investigador, en la Universidad, incluye, también el trabajo desde casa, en tiempo de –presuntas– vacaciones, o fines de semana, la probable dependencia del correo electrónico en todo momento, etc. Y para llegar a detectar esa «carga global de trabajo» bastaba, como han hecho los autores recogidos en este libro, y, por supuesto nosotros mismos, con preguntas sencillas: ¿Cómo hace su trabajo?, ¿cuándo hace su trabajo?, ¿interfiere su trabajo en su vida personal?

Y esa atención y búsqueda del trabajo oculto, del trabajo invisible, del trabajo perdido de la vista del investigador apresurado, como lo hemos analizado nosotros (Castillo, 2015) lleva, tras una ardua y compleja tarea de investigación de campo, a concluir que «mucho del trabajo importante en la educación –como argumentan los autores del libro– se lleva a cabo y es elaborado en los márgenes temporales y espacios ocultos fuera de la academia o de la organización que emplea. Lo que lleva a discutir y poner en primer plano la cuestión de qué es “tiempo de trabajo”» (*Ibid.*, 9; Ylijoki *et al.* 2014; Ylijoki 2010).

Desde nuestro abordaje y tradición de estudios directos y sobre el terreno de los procesos de trabajo y de producción (Castillo y Agulló, 2012) y como ha elaborado una autora de referencia en este campo de los estudios sobre la Educación Superior y los académicos (Musselin, 2007, 2008, 2009), se trata de «adoptar la sociología del trabajo académico y, en conse-

⁵ Véase, más abajo, «Un avance de resultados...».

cuencia, estudiar las actividades académicas como se estudian otras actividades» (Musselin, 2013: 35). Y eso es lo que hemos hecho en este estudio de caso.

Y hemos recurrido, como venimos argumentando, a los mejores estudios publicados en la literatura internacional, como es el caso, muy especialmente, de las publicaciones de Rosalind Gill (2010, 2014). En el primero de ellos, «Rompiendo el silencio: los daños ocultos de la academia neoliberal», en el que utiliza su propia experiencia, junto con un trabajo de campo poco ortodoxo que recoge experiencias y vivencias de otros y otras, sobre todo, compañeras de fatigas, intercambios de mails, discusiones informales, reflexiones personales... Eso sí, precedido de un análisis minucioso de la literatura sobre la crisis y transformación del trabajo, sobre los cambios en la enseñanza superior, etc. Y lo hace porque, dice, prefiere empezar desde la experiencia vivida, para pasar más tarde a la reflexión. Desde una perspectiva feminista sin concesiones⁶.

Más tarde (en Gill 2014) estamos ante un artículo excelentemente organizado y argumentado, donde los académicos son analizados desde la perspectiva de los «estudios críticos del trabajo», y en el que se muestra, y demuestra, como cada vez es mayor la experiencia de la precariedad entre los académicos, la intensificación y la extensificación del trabajo, en sus propias palabras y argumentos. Y aquí se centra en tres aspectos de la experiencia académica que son buenas guías para detectar los cambios actuales en el profesorado universitario: la precariedad, la presión de tiempo⁷, y la vigilancia.

Investigar tu propio campo, los riesgos y ventajas de la proximidad

La vigilancia epistemológica que debemos observar los y las sociólogos, tiene que ser especialmente lúcida ante el hecho evidente de que quienes investigamos somos también los propios sujetos investigados. Y aquí, por supuesto, trabajos reflexivos como los de Malli y Sackl-Sharif (2015) nos lo recuerdan y analizan los *desvíos* y nos muestran las estrategias que han aplicado para contrarrestarlos, ya que «research in the academic field, of which we as academic researchers are a part, presents the danger of *blind spots* because of the close proximity between the researchers and the object of the research» (Ibidem, p. 3).

⁶ «I wanted to start from experiences, rather than from theory or from accounts of changes in capitalism, work or higher education, because it seems to me that it is this level that remains silenced in most fora- yet insistently asserts itself in our aching backs, tired eyes, difficulties in sleeping and in our multiple experiences of stress, anxiety, and overload» (Gill, 2010). Artículo que se ha publicado, con posterioridad a la redacción de este texto, en castellano, en un excelente número de la revista *Arxius de Ciències Socials*, n.º 32, junio de 2015, pp. 45-48.

⁷ «Academics want more time to research, don't have enough time to read, spend too much of their time at work, cannot spend enough time with students, can't fit their job into the available time, don't have time for anything outside work – children, friends, other activities» (Gill 2014: 10)

Pero también es posible hacer de necesidad virtud. Así lo ha hecho un equipo investigador desde Barcelona, recurriendo de forma sistemática, precisamente al uso de las autoetnografías de los investigadores y de los investigados. Con un resultado excepcionalmente importante (Hernández, Sancho, Creus y Montané, 2010)⁸.

Un avance de resultados de la investigación en curso

Con estas orientaciones, que acabamos de indicar sumariamente, y con los límites que impone la extensión de este artículo, hemos querido presentar y discutir con nuestros colegas, tanto el abordaje que hemos elegido, como algunos de los resultados de la investigación, que se halla, por así decirlo en el ecuador de la investigación de campo y en la primera fase de la elaboración del informe final.

La metodología ha sido cualitativa, consistiendo principalmente en entrevistas en profundidad. Se han realizado un total de 38 entrevistas, con 19 mujeres y 19 hombres que trabajan actualmente o que han realizado su tesis doctoral en la UCM. Las entrevistas semiestructuradas, han seguido un guion de preguntas pero se han desarrollado bajo un formato de conversación en el que más que un orden preciso para abarcar los temas estos eran enlazados en el curso de la conversación. Las entrevistas se han realizado en la mayoría de los casos en los despachos de las y los profesores y en el caso de doctorandos en seminarios, aulas y pasillos de las facultades, salvo en tres ocasiones en que se realizaron en cafeterías. La mayoría de las entrevistas tuvieron una hora de duración aunque algunas llegaron hasta las dos horas.

Para establecer nuestro diseño muestral recurrimos a una distinción entre las distintas categorías laborales y de la carrera académica en la UCM. En esta muestra, se ha incluido el PDI con contrato laboral, el PAS dedicado a la investigación (PAI), el personal investigador en formación, y doctorandos y doctores sin relación laboral con la UCM. Se ha excluido de la muestra al PDI funcionario, pues teniendo la idea de la trayectoria académica desde el inicio hasta que se consolida con un contrato indefinido, queríamos reflejar todas las situaciones intermedias que se dan en el proceso.

En el perfil de las y los contratados doctores, la categoría más estable, es donde más personas hemos entrevistado, porque al ser el «final» de una trayectoria previa, nos hemos encontrado con situaciones muy diversas que han desembocado en ese puesto. Así, los contratados doctores, haciendo memoria de su trayectoria ilustran las figuras de «ayudante doctor», «asociado», «titular interino a tiempo parcial», ofreciendo así una visión retrospectiva plural sobre la carrera académica.

En el análisis y presentación de resultados finales tenemos previsto distintas explotaciones del conjunto de estas entrevistas, pero, por razones de

⁸ Como recuerda Bourdieu desde la primera página de su clásico *Homo Academicus*: «En prenant pour objet un monde social dans lequel on est pris, on s'oblige à rencontrer, sous une forme que l'on peut dire *dramatisée*, un certain nombre de problèmes épistémologiques fondamentaux» (Bourdieu, 1984: 11).

espacio, ahora solo presentamos lo que hemos llamado “relatos” de seis de ellas que, son, en algún modo ejemplares, para presentar una panorámica para el debate, en la fase actual, de los hallazgos más relevantes.

Una cata significativa y exploratoria sobre seis perfiles escogidos

La selección de perfiles o relatos que presentamos en este artículo, extraída de una muestra compleja y extensa de 39 personas entrevistadas, está orientada a poner de manifiesto los argumentos que orientan nuestra investigación y que se recogen más arriba. Insistiendo ahora en lo que hemos llamado la trayectoria académica, como un eje vertebrador del resto de aspectos, entrelazados, que hemos contemplado: la carga total de trabajo, por ejemplo, o la repercusión de estas situaciones de trabajo y de empleo en la vida personal y los proyectos de futuro de las y las profesoras y profesores, o aspirantes a serlo, en la UCM.

1. Daniela: El incierto panorama tras la «burbuja» de la FPU

Daniela es licenciada en Humanidades, tiene dos másteres y a sus 29 años acumula ya un currículum académico excelente: ha participado en varios congresos, ha impartido 120 horas de clase, ha realizado dos estancias breves, ha publicado varios artículos, una monografía y ha sido miembro de dos proyectos de investigación I+D+i del Ministerio en el marco de su grupo de investigación. Además, nos habla de una muy buena relación con su director, de quien dice que *«es un gran apoyo»*, del buen ambiente dentro del departamento e incluso de un entorno en el que hay una cultura de la transmisión de información sobre el mundo académico de una generación a otra. Poco más se puede pedir para el inicio de una carrera académica prometedora.

Sin embargo, la trayectoria de Daniela ha tenido que atravesar barreras administrativas desde el principio, que solo han sido superadas gracias a su perseverancia y a su obstinación en hacer el doctorado, tanto en la rama de Humanidades que le interesaba, como en la UCM. Primero, tuvo que hacer dos años de masteres para poder empezar el doctorado porque el año en que terminó la licenciatura, en junio de 2009, *«en la Complutense no había doctorado, ni había máster, ni había nada»*. Después, porque en esos años conseguir una beca se convirtió en una tarea desesperante ya que las convocatorias oficiales, en plena crisis, se retrasaban durante meses y meses. Así, la convocatoria de las becas FPU 2010 no salió hasta finales de enero de 2011 y la incorporación no se produjo hasta diciembre de 2011, es decir, dos años y medio después de que Daniela se hubiera licenciado.

En el momento de la entrevista, Daniela acaba de terminar la fase de contrato de la FPU y tiene pendiente terminar la tesis: *«no quiero prolongarme mucho, porque siento que la vida no avanza»*. Pensando en el futuro, el tono positivo y entusiasta de Daniela (cuando nos hablaba de lo mucho que le gusta y le emociona su trabajo) da paso a otro registro de

lenguaje, ahora nos habla de agobio, frustración, de no saber qué hacer, por dónde tirar: *«La indefinición de no saber, pues eso, de decir, “venga, unos meses más que acabo la tesis”, y dices, “y ¿luego qué voy a hacer? Pues es que no lo sé lo que voy a hacer”. Entonces, esa sensación de no poder saber qué va a ser de tu futuro pues es un poco frustrante.»*

Según Daniela, los años de la tesis no solo son muy emocionantes, pues en ellos se aprende una profesión y se conoce el ambiente universitario, sino que también parecen ser los más estables de la carrera académica, en comparación a cómo se perfila el panorama que ella tiene por delante. Tener un contrato y una nómina y además estar formándose *«para ser profesor universitario»* durante cuatro años, pero: *al final es como una burbuja, ¿no?, que luego se rompe y dices, “y ahora, ¿qué?”; ¿no?, “esto ha sido muy bonito mientras duró, pero yo aquí no voy a trabajar”.* *Vamos, lo veo difícilísimo, que pueda trabajar aquí.»*

Daniela, que conoce bien cómo funciona su departamento y su facultad, tiene claro las condiciones laborales sobre las que se sostiene la docencia: *«es que ahora mismo hay profesores asociados que llevan ocho años de asociados. Entonces, ¿que esas son todas las opciones que hay? No sé, ¿cuántos años hace que no sale un ayudante?, (...) Entonces, es que aquí, en mi universidad, yo lo veo totalmente imposible.»* Todos esos años en que no salen plazas de ayudante doctor se ha ido formando *«un tapón»* de gente *«gente bien preparada y bien formada», «buenísima»,* como dice Daniela, que ha ido terminando las tesis, acreditándose, haciendo currículum, y que están esperando el día en que se abra alguna opción para poder presentarse y competir. Entonces, sabe que ahora ella será la última de esa larga cola en espera de un contrato de trabajo.

Como alternativa, los contratos postdoctorales en el extranjero son la única opción asequible. Sin embargo, considera que las exigencias personales no están compensadas con la escasa estabilidad que ofrecen: *«tampoco es una seguridad, (...) que a lo mejor estoy dos años por ahí o tres, o los que sean y cuando vuelves, pues no tienes nada, estás igual, pero tres años más mayor.»* Y aquí llegamos a uno de los principales problemas de cómo imagina Daniela su trayectoria, pues se perfila un futuro laboral que requiere unas exigencias personales altísimas: *si estás dispuesto a estar tú solo por el mundo y no te importa, pues hay opciones, (...) pero, claro, no sé si estoy dispuesta a sacrificar mi vida para estar tres años en cada país. No sé si quiero ese tipo de vida. A mí lo que me gustaría es ser profesora de universidad, entonces, tampoco me apetece estar de investigador pululando por toda Europa hasta los cincuenta años porque no es mi idea de lo que yo quiero. (...) yo tengo pareja y..., pues, claro, te planteas, ya, que llega el momento, de decidir que..., (...) es que sí quieres una estabilidad familiar, si quieres intentar formar una familia, es que esto no es compatible.»*

2. Maite: La precariedad de los asociados con perfil académico

Maite, doctora desde 2009, ilustra la realidad que viven muchos profesores asociados que tienen un «perfil académico». Ella realizó su tesis doctoral en

la Complutense, en una disciplina de Humanidades, gracias a una beca FPI y una ayuda predoctoral de una caja de ahorros. Durante la etapa de doctoranda pasó casi dos años de estancias de investigación en el extranjero y una vez leída la tesis y tras acreditarse como Profesora Contratada Doctora, obtuvo un contrato postdoctoral del Ministerio para irse de nuevo fuera de España durante dos años más, 2010-2012, con una prometedora carrera académica por delante. Sin embargo, cuando su contrato terminó y Maite volvió a España en 2012 se encontró con un panorama desolador marcado por los *«recortes increíbles»* y la *«maldita tasa de reposición»*, en el que las oportunidades laborales dentro del mundo académico se habían esfumado: por un lado, las universidades frenaron en seco la convocatoria de plazas de Ayudante Doctor y Contratado Doctor; por otro, las convocatorias de los programas postdoctorales Juan de la Cierva y Ramón y Cajal se suspendieron o se redujeron drásticamente.

Después de un año buscando oportunidades, dentro y fuera de España, se presentó a una plaza de Profesora Asociada en la Complutense y la sacó. Maite describe así las circunstancias estructurales que la llevaron a esa situación: *«¿Qué han hecho las universidades? Han ofrecido una cantidad de figuras precarias, como son, sobre todo, los profesores asociados, que están utilizando para contratar gente joven, de carrera académica como mano de obra barata»*.

Cuando la entrevistamos, Maite lleva tres años como asociada, con un contrato de 12 créditos al año, por el que cobra 270 euros al mes. Además, como la figura de los asociados requiere, Maite tiene otro empleo, que en su caso es también como docente pero tampoco con una jornada completa, con lo cual su sueldo principal neto no llega a los 500 euros. Así, puesto que sus ingresos de pluriempleada rondan los 700 euros, Maite ha tenido que buscar un complemento extra, también como docente, para llegar a fin de mes. Con todo, sus jornadas laborales implican desplazamientos entre tres centros de enseñanza y tres ciudades distintas entre Madrid y su periferia.

Además, a esto se añade el trabajo que continúa haciendo para seguir avanzando en la carrera académica, más acuciante en su caso, para poder salir de esa situación de precariedad. Sus labores de investigación y docencia, su trabajo «real», va mucho más allá: la preparación de las clases, la dirección de trabajos de fin de grado y máster, la participación en tribunales de tesis, la realización proyectos de innovación docente y la participación en grupos y proyectos de investigación, la preparación de las acreditaciones, la realización de estancias, participación en congresos, y sobre todo, la necesidad de continuar publicando, preferentemente en revistas indexadas, para no perder la oportunidad en el caso de que se convoque una plaza menos precaria. En definitiva, una gran cantidad de trabajo difícilmente eludible pero que la universidad *«no te reconoce»*.

La situación de precariedad laboral motiva una sensación de no tener las riendas de su propia vida, una falta total de libertad: *«Es que yo ahora mismo tengo 40 años y no puedo tomar ninguna... , decisión sobre mi vida: si me quiero comprar una casa, o si quiero cambiarme a un piso distinto. O sea, es que no puedo. O irme de vacaciones. (...) porque no puedes tomar ninguna decisión sobre ti, pero ni por tu tiempo libre porque tienes poco»*.

La falta de medios económicos hace imposible planificar la vida personal y familiar y envenena la vida cotidiana por la necesidad de tener que contar cada euro que se gasta: compartir piso, depender de la familia, ver que las actividades de ocio más banales se convierten en un lujo.

A pesar de ello, Maite nos explica que resiste esta situación porque se dice *«después de todo lo que he pasado, ¿cómo no me voy a esperar dos años más, cómo no lo voy a seguir intentando?»*. Pero confiesa que hay momentos de mucha desesperación y que conoce compañeros en su misma situación que están *«destrozados psicológicamente»*. La falta de reconocimiento de la trayectoria académica, del esfuerzo y de los méritos, va minando poco a poco su moral: *«psicológicamente, pues es una frustración, porque (...) no puedo producir como a mí me gustaría, no puedo dar las clases como a mí me gustaría, no puedo atender a mis alumnos como quisiera, porque es que..., o sea, lo bago, porque me gusta, es mi vocación, pero no me lo reconocen. No me reconocen la investigación, no me reconocen...»*.

¿Qué salida ve a esta situación? En el Plan de Actuación en Personal Docente e Investigador 2016 de la UCM se establecen una serie de requisitos para que las y los profesores asociados puedan estabilizarse bajo el amparo de la figura, precaria pero mejor pagada, de Profesor Contratado Doctor Interino. Pero las plazas son mínimas: quince plazas para un colectivo de unas 1.800 personas. Los requisitos son cinco años de antigüedad; tres años en la figura de asociado; tener acreditación a Contratado Doctor. A este concurso tan competitivo se suma que para las figuras de profesores «precarios» es difícil que puedan cumplir con esos requisitos, especialmente con los años de experiencia acumulados, porque son figuras a tiempo parcial (que cotizan por una parte proporcional de la jornada laboral) y que tienen salarios extremadamente reducidos: *«Yo, por ejemplo, estoy dada de alta un diecisiete por ciento. Que esté cinco años cobrando trescientos euros (...) Es decir, tres años míos, de mi trabajo, suponen un año de los demás, y tú me estás exigiendo que esté cinco. Yo creo que en ningún convenio laboral de ningún país, o sea ninguna empresa puede exigir a sus empleados que para poder promocionar tengas que estar en esas condiciones»*.

3. Gloria: una carga de trabajo y situación laboral que pide una reforma urgente de la Universidad

Gloria es una mujer de unos cuarenta años, que es *«Profesora Visitante a tiempo parcial»* –y enseguida nos explicará en qué consiste eso– en una Facultad de Ciencias Sociales, desde hace ya ocho años donde antes ha sido Profesora Titular interina. Ha hecho su licenciatura en esa misma Facultad, que terminó a finales de los noventa del siglo pasado, para doctorarse, también en el mismo centro en 2007. En su formación y experiencia constan publicaciones en revistas de primer nivel, así como estancias de investigación en distintas universidades americanas. Por otra parte se acreditó por la ANECA para Profesora Contratada Doctora en el año 2009. Por sus publicaciones, unos sesenta artículos, indexados, junto con cuatro libros, algún proyecto de investigación y cuatro tesis doctorales en proceso

de preparación bajo su dirección, no teme a la evaluación y comparación: cada día más difícil por la cantidad de aspirantes, de buen nivel que pueden existir, dada la escasez de plazas que se convocan. Pero solo con lo dicho, ¿qué ofrece la Universidad a esta persona?

Así nos lo narra ella misma: *«Yo soy Profesora Visitante a tiempo parcial. Y anteriormente he sido Profesora Titular Interina. (...) Bueno, la figura de Profesor Visitante se supone que salió en su día para traer gente de otras universidades que venían a hacer aquí una estancia, de 1 año o 2, pero tenían contratos en otras universidades. Actualmente se utiliza de forma digamos precaria es decir, para contratar a gente de la casa, porque claro, nosotros no visitamos la Complutense y nos contratan a tiempo parcial que son las mismas condiciones que un titular interino, laboralmente quiero decir, que si no recuerdo mal son 18 créditos de docencia, cotizamos al 32% como los interinos»,* pero con algunos derechos menores y también menor retribución. Su salario mensual es, bruto, unos 1.100 Euros, y cobra un mes con otro unos 800 o 900 Euros. Y este contrato, en teoría, se renueva anualmente.

La carga lectiva a que le obliga el contrato es de 18 créditos anuales. Ahora bien, la situación de precariedad lleva a situaciones que –como nos narra– el año pasado la carga lectiva aumentara a 26 créditos: *«por un problema que surgió, unas asignaturas que se adjudicaron al Departamento, de un master nuevo; y también, quiero decir, que tampoco te vas a negar, porque tu plaza, esas plazas, se renuevan anualmente (...); entonces, lógicamente lo que intentas es cumplir al máximo con tus obligaciones docentes, y, ¡vamos, quedar bien, lógicamente...».*

Gloria vive con sus padres, y con el menguado sueldo que recibe, y la precariedad de su estatuto laboral, por llamarlo de algún modo, no le permite independizarse. Y preguntada por ello lo vincula de inmediato a esa carrera que se ve obligada a emprender para poder mantenerse en la Universidad, y aspirar a un puesto estable. Así lo dice ella misma: *«No, o sea sí, te lo planteas pero cuando empiezas a ser realista y echar números, empiezas a echar cuentas y dices es que voy a vivir todos los meses con 300 euros o 200 depende. Entonces dices: Si el propio círculo de, a veces perverso de... que nos hemos metido de tener que estar acreditados y te exigen estancias en el extranjero o congresos en el extranjero etc., eso te supone un gasto que evidentemente no todo el mundo puede abordar».* *«Y muchos compañeros pues están metidos en hipotecas, hijos, etc., y te dicen “no puedo ir”»*

Y, por supuesto, los proyectos personales, o de vida también se ven afectados, pospuestos.

Gloria habla de sí misma, pero varias veces en la conversación, se referirá a colegas y amigos que se han visto más afectados que ella misma. *«Claro que pospones, claro que pospones porque no puedes planificar porque no sabes lo qué vas a hacer, si al año siguiente vas a..., en principio piensas, no va a haber problema para renovar [el contrato] pero nunca se sabe, entonces, como tú no tienes algo digamos fijo ni estable ni nada. ¿Qué proyecto?, o sea los proyectos de vida te limita mucho, tú no puedes planificar ¿qué vas a planificar? Eh... bueno hay compañeros míos que yo les admiro ¿no? dicen “Planifico tener hijos” o sea y planifican y han teni-*

do hijos, con estas situaciones. Pero yo, en ese caso soy más racional, a veces menos visceral. ¿Y cómo voy a tener? O sea me voy a meter yo por ejemplo digo, voy a tener un hijo o voy a comprarme un piso ¡si no sé si el año que viene voy a tener trabajo! Ni qué voy a hacer, entonces dices me parece... o sea me parecería injusto hacer planificaciones que conlleven la implicación de otras personas, cuando tú tu vida tampoco la tienes muy clara, o sea no la tienes muy clara y entonces... Sí claro, te condiciona.

Y, también los proyectos de pareja, son más complicadas en una situación de incertidumbre y precariedad:

«Sí son bastante, son mucho, más complicados. Lo primero porque si se dedica a lo mismo te entiende, si no se dedica a lo mismo te entiende hasta un momento pero luego ya llega un momento que no te entiende. Yo he tenido compañeros que estaban haciendo las tesis doctorales conmigo, que son y han estado trabajando aquí durante años, bastantes años gratis y tal y su pareja llega un momento que ha dicho “Mira, por abí no, no vas a ningún lado porque no podemos hacer proyectos juntos, porque no sabemos lo que tú vas a hacer, pues eso, dentro de 8 meses”».

Y lo que sí mantiene viva es la esperanza, en relación con su trabajo y su posible consolidación, hacia el futuro, no lejano. Y se basa en las negociaciones y avances que el nuevo plan de estabilización de la UCM, «con negociaciones largas y duras» ofrezcan un porvenir un poco más claro. Que una de esas posibles 10 plazas, de las que se habla para categorías como la suya, la consiga para sí.

4. Nines: una investigadora ante las puertas (cerradas) de un contrato estable

Nines es una investigadora y docente con una carrera académica canónica y ejemplar, tanto por su formación en España y en Europa, como por sus publicaciones de máximo nivel.

Tiene actualmente 35 años, vive en pareja, y hoy se plantea tener hijos. Ya veremos como esta decisión importante en su vida está relacionada con la evolución de su carrera académica. Con la carga de trabajo docente y de investigación exacerbada, y con una pregunta que ya adelantamos: ¿para qué trabajar tanto si no se vislumbra ningún futuro?, como el que ella cree, justamente, merecer.

Se formó y doctoró en la misma Facultad en la que ahora trabaja, una Facultad de Ciencias. Presentó su tesis doctoral con mención europea en 2007. Tenía entonces 27 años. E inmediatamente se acreditó ante la ANECA como Ayudante Doctor y Contratado Doctor.

Un miembro europeo de su tribunal le ofreció un contrato postdoctoral en su Universidad, que luego, después de los seis meses que duraba, en sus propios términos, *«pedí varias becas, conseguí la del ministerio, luego conseguí una beca Humboldt, total que al final me quedé 4 años allí de postdoctoral, y pedí una de Ayudante Doctor aquí en la Complutense y ya volví para acá».*

«Y luego eso, conseguí la de Ayudante Doctor y me vine aquí. Y han sido pues justo eso, 5 años de Ayudante Doctor, se me acabó en marzo de este

año y a partir de ahí pues ya vino justo todo el problema este de las plazas y la renovación de las plazas y tal, entonces estuve de Profesor Visitante hasta... hasta junio, y... y ya me sacaron la plaza de Contratado Doctor, pero de interino, porque justo igual pues justo a partir de este año decidieron que ya no había Contratados Doctores fijos».

Es, pues, desde junio de 2015, Contratada Doctora Interina, por lo que cobra, mensualmente, unos 1700 Euros. *«Supuestamente el contrato es por años, pero la renovación es automática. O sea que al final eso, la única diferencia es que no tenemos la palabra de [merecemos], pues que no somos fijos, entonces todas las cosas buenas digamos, que tienen los contratados fijos, pues no las tenemos. Pero todas las cosas malas las seguimos teniendo».*

«Hay cosas que no podemos acceder a ellas, como..., al tener contratos de un año, pues yo qué sé, direcciones de proyectos, direcciones de tesis por ejemplo, pues todo esto no... no puedo acceder a ello porque no tengo un contrato fijo».

Y en cambio sus obligaciones son las mismas, *«exactamente igual»*, que un contratado doctor. Pero Nines no dejará de subrayar, en varias ocasiones, que su situación de interina no le permite cobrar los pluses de quinquenios, por experiencia docente, ni los sexenios por años de investigación. Lo que supone una diferencia que puede llegar a los 500 Euros. Lo que considera injusto por hacer el mismo trabajo. Nos dice que hace dos semanas han conseguido, gracias a la intervención de la Plataforma de Profesores No Permanentes, que les concedan los quinquenios, y ahora están «peleando» por los sexenios. Tampoco pueden ser IP (Investigador Principal) de un proyecto, por no tener contrato indefinido.

Al contarnos su decisión de frenar con el vértigo de trabajo que venía realizando hasta ahora, Nines nos presenta el panorama habitual de los últimos años: *«Ya te digo que últimamente, en los últimos meses he decidido que no, porque antes era todo el día, estaba aquí todos los días hasta las 9 o las 10 de la noche, llegaba el fin de semana me levantaba el sábado y me ponía a trabajar, el domingo también, tenía mi despachito allí puesto en casa, y... con toda esta decepción de lo de las plazas y el estar en el aire, porque de hecho la plaza de Visitante, eh, me avisaron un día antes de que se me acabara el contrato! O sea yo pensaba que me quedaba en la calle, y un día antes me dijeron “Pásate a firmar que tenemos tu contrato” entonces ¡tú imagínate el sin vivir en mitad del cuatrimestre! Dejabas colgados a un montón de alumnos, yo decía ¡Yo no voy a venir a dar clase sin contrato!».*

«Y la decepción del ver que no, que nadie te lo valora, pues al final es que te quita las ganas. Y por eso he decidido que voy a hacer un horario de persona normal».

«Sí [me gusta investigar], lo que pasa es que cada vez estoy más desencantada por este tema. De hecho este año por ejemplo todavía no he empezado ninguna cosa nueva porque me da la sensación de que..., o sea, es verdad que lo hago porque me encanta, pero también porque siempre quieres conseguir una meta y quieres que te reconozcan tu trabajo, y como veo que no me sirve de nada, ¡haga lo que haga! O sea que tengo un currí-

culum ya que es, que es muy extenso ¡y que no me sirve de nada! ¡Es que no me vale! Lo único que me vale es para tener papeles de que estoy acreditado como Contratado de que a lo mejor me acreditan a Titular y ¡ya está! No te vale de nada más. Porque a la universidad le da igual, que tengas a una persona que eso, que tenga publicaciones, que le dedique un montón de tiempo. Da igual. Solo dependes de lo que ellos decidan, de si te contratan o no te contratan. Da igual tu currículum al final.

«Este curso estoy ya con todas estas historias, súper desmotivada por eso, porque me siento en condiciones de..., pues, que no estoy en las mismas condiciones que los demás. Todos los demás son profesores titulares y profesores contratados, yo estoy haciendo lo mismo que todos, y... y encima eso, intentado esforzarte más por hacer currículum, currículum, currículum ¡y no te sirve de nada!».

5. Roberto: los cambios de una relativa estabilidad en el empleo

Roberto acababa de conseguir una relativa estabilidad en su carrera académica, tal como está estructurada en la UCM, pocos meses antes de que lo entrevistáramos en febrero de 2016: un contrato de Profesor Ayudante Doctor, con un sueldo de unos 1500 Euros, y una duración de cinco años. En teoría este contrato es la antesala del contrato indefinido que es el de Profesor Contratado Doctor. Antesala que no siempre desemboca en el contrato fijo, por supuesto, como hemos visto en el caso de Nines.

Su trayectoria ha sido larga: consiguió una beca FPI, de formación de personal investigador, de la Comunidad de Madrid. Quizá el último año que se convocaron, en 2004. Durante ella redactó su tesis doctoral e hizo estancias de formación en París, propiciadas por esas becas. Terminó la tesis en 2009, e inmediatamente se fue a Francia con un contrato en una universidad de reconocido prestigio, como profesor.

Entró en el Departamento en el que sigue actualmente, como profesor Titular Interino en 2010. Y en esa categoría ha permanecido los últimos cinco años. Hasta finales de 2015. Con estas condiciones que nos describe él mismo: *«¿Titular Interino? Bueno, en aquel momento yo creo que la remuneración eran 900€ para una docencia de 18 créditos. En un principio sigue siendo así... (...) Pero bueno, en realidad era un contrato... ¡de hambre! (...). En un principio no se pagaba la investigación porque eso, era un contrato que solo estaba destinado a la docencia, pero claro, con la trampa que si uno quiere progresar en la carrera, pues necesita hacer investigación (...). Al fin y al cabo era un contrato a 24 horas; de dedicación plena, que estaba remunerado parcialmente. Y cotizabas el 30% que siguen siendo las condiciones que tienen. Y esto es una de las reivindicaciones permanentes, porque al fin y al cabo normalmente tenemos una carga plena y estamos muchas veces equiparados a la carga docente a los profesores con 24 créditos».*

En su nuevo estatuto de Profesor Ayudante Doctor muchas cosas han cambiado para Roberto. Lo primero que el contrato dura cinco años. Lo segundo, como trabajador, unos ingresos de 1500 Euros. La carga de traba-

jo no ha menguado, no se *«ha relajado, lo que pasa es que a lo mejor me he dedicado más a otro tipo de cosas, a las que puedo acceder porque en parte tengo una cierta estabilidad y a lo mejor estos primeros meses me he dedicado más a la dirección y al lanzamiento de trabajo dentro del equipo de investigación; pero más a cuestiones de gestión... Bueno, acabo también de publicar un libro. Entonces estoy reordenando un poco hacia donde reoriento mi carrera. Una vez que ya he rentabilizado, una vez que hice la tesis, pues ya pasó un tiempo y hay que abrir otra página».*

¿Y qué se siente en esta nueva, y algo mejor circunstancia?—*«Bueno, si lo hacemos en términos cualitativos lo primero fue alivio. Porque bueno, en el departamento somos, o éramos, pues unos cuantos Titulares Interinos y la sensación era estar compitiendo con gente a la que conoces desde hace mucho tiempo, y que cumplen todos los estándares de lo que podría ser un Ayudante Doctor (...). Y luego lo que genera es una tranquilidad. A mí hay una cuestión: el salario que tenía antes. Bueno, pues eso, los últimos tiempos había mejorado en algún momento por alguna clase extra, pero a mí lo que me permite ahora es no preocuparme por el dinero; o sea los Titulares Interinos viven preocupados por el dinero. Es evidentemente una mejora sobre todo de estabilidad porque no tienes que pensar que cada año tu puesto pende del hilo».*

«El tener estabilidad te permite eso también, el proyectar tus investigaciones mejor. Y ahora, pues es cuando me tengo que empezar a mover porque también hay un acceso a otros recursos que son negados a los Titulares Interinos. Particularmente, pues eso: bolsas de viaje para el extranjero, las ayudas al transporte son menores... Pero bueno, sobre todo las bolsas de viaje y ese tipo de cosas [...]. Creo que, bueno, es un contrato que no está mal. Pero se nos sigue confinando a una situación de dependencia al respecto a los insiders [funcionarios].»

Roberto es, desde hace años, miembro de un grupo de investigación que lidera quien fuera su director de tesis, y en el que está muy involucrado.

«El grupo tiene proyectos desde hace 15 años yo creo que de manera ininterrumpida; a lo mejor un año de transición entre un proyecto y otro. Y sí, yo siempre he estado vinculado. Esto en parte es voluntad y yo creo que también de nuestro director, o sea que siempre nos ha buscado aunque no pudiéndonos contratar porque no hay dinero para contratación dentro de los proyectos, pero por lo menos hacernos más fácil la elaboración de un curriculum ya fuera con el mantenimiento de proyectos vivos que nos permitan viajar en algún momento dado o poder desarrollar carreras. Pero sí. Y con ayudas a edición, pues también... para poder viajar a congresos y todo ese tipo de cosas».

El sistema actual de acreditaciones externas (ANECA, por ejemplo) le parece conveniente, que tiene *«virtudes»*, en sus propias palabras, si se realiza de manera neutra y sin interferencias, pero no deja de advertir una consecuencia que marca, también a nuestro entender, una tendencia enormemente negativa: una presión por publicar que favorece más la cantidad que la calidad. *«Y yo creo que al final ha creado una especie de sobreestimulación, abí cuando uno está en las fases iniciales de la carrera que lleva a producir mucho, pero sin pararse en la calidad. Y por eso, bueno,*

también me estoy repensando mis estrategias de publicación. Creo que tengo mucho publicado, seguramente tenga suficiente para la acreditación superior, pero ahora lo que me interesa es ir a cosas un poco más concretas y de mayor impacto por así decirlo. Yo eso es lo peor que veo en este tipo de sistema».

6. Miguel Ángel: una trayectoria normal (o que debería serlo...)

Miguel Ángel es un profesor de cuarenta años, Contratado Doctor en una facultad de Ciencias, acreditado para Profesor Titular de Universidad recientemente, con quien hablamos en enero de 2016.

Al presentarnos su trayectoria en la Universidad destaca que él ha ido cumpliendo todos los pasos, como lo que llama una *«vía normal»*. En el sentido de que, *«empecé como ayudante no doctor, tres años, luego cinco años como ayudante doctor, y luego pasé a contratado doctor»*. Normal, dice, porque no ha sufrido los aspectos tan negativos que han concurrido para otras personas, porque *«yo he ido pasando cuando se cerraban las puertas, el tema de la crisis y los contratados interinos que hay ahora»*.

Suele aludir, a lo largo de la entrevista, a su buena suerte, pero también se deduce de su relato que ha sabido cumplir con las expectativas y trabajo de investigación que se esperaba de él, desde que terminó su carrera, pasando por la presentación de su tesis en 2005. Su inclusión en un grupo de investigación, las publicaciones de referencia en su campo, y la concesión ya lograda de dos sexenios de investigación, y uno más pendiente de aprobación. Al igual que tuvo una estancia de investigación en el extranjero, cuando estaba haciendo la tesis, de un año de duración.

Al terminarla, tenía ante sí tres ofertas distintas, y eligió la Universidad, y –dice– *«he tenido suerte»*, he ido enlazando, y solo le falta un último paso, *«en lo que han cortado la trayectoria»* por los recortes en plazas de funcionarios: el acceso a Profesor Titular, *«el que menos agravio lleva, porque –ahora de contratado doctor– no tengo la inestabilidad, y con el sueldo creo que hay una diferencia de treinta euros...»*.

Lo único que podía afectarle en este sentido es que la elección de asignaturas y horarios se hace en su Departamento, como en tantos otros, por categoría y antigüedad. Pero aquí, destaca Miguel Ángel, también *«yo tengo suerte, te estoy diciendo que he tenido suerte, y, en general, aunque creo que somos veintiún miembros del Departamento, y por detrás de mí eligen cuatro, y yo estoy el dieciséis, siempre he podido elegir lo que quería [las asignaturas que quería, aunque] a lo mejor no es el horario que habría preferido, pero...»*. Tiene suerte, desde luego, porque la experiencia más frecuente que se encuentra en la práctica es bastante distinta y perjudicial para quienes tienen menos categoría, y contrato más precario.

Miguel Ángel se *«ha metido en temas un poco de gestión, en sindicatos, estoy en el comité de empresa –nos dice–, estuve también en la junta de Facultad, estuve en el Claustro, pero de esas me he ido saliendo»*.

Le preguntamos por los principales frentes en los que ha estado el comité: *«Sobre todo que no se fuera nadie a la calle, y mirar para otro lado,*

cuando había que mirar. Por ejemplo, la figura del profesor visitante no nos gustaba y no era justa. Entendíamos que antes que estuviera gente en la calle, preferíamos que pasaran por profesores visitantes tres-cuatro meses y luego ya dieran el paso a la siguiente plaza, profesor ayudante doctor o contratado doctor. El profesor contratado doctor interino, ahora... , yo, vamos, personalmente y todos los sindicatos creemos que es una figura ilegal, no está reconocida en la LOU, no está reconocida en el convenio colectivo, no está en estatuto de los trabajadores, no está en ningún lado recogida, está desamparada, pero bueno. Pero es el mal menor, con lo cual, pues miras para otro lado y lo que intentas es pelear y equiparar los derechos. Por ejemplo, que hayan podido pedir quinquenios, el contratado doctor interino pese a no ser indefinido. Y para el año que viene pedirán sexenios, y eso, bueno, pues ha sido una pelea siempre con el vicerrector de turno. Pero bueno, es bonito».

En opinión de Miguel Ángel los sindicatos son y han sido necesarios para conseguir que las cosas no fueran peor. Al igual que la Plataforma de Profesorado no Permanente, y pese a que hayan podido tener discusiones y distancias, que se han ido acercando con el tiempo y la costumbre de tratarse, nos dice que *«nuestra labor desde el comité tiene que ser más silenciosa. La plataforma puede permitirse el dar voces, el armar jaleo, nosotros había veces que estabas negociando cosas pero no puedes hacer ruido, porque se te rompen las negociaciones. También nos venía bien la plataforma a veces haciendo ruido, para presionar, pero nuestra labor tiene que ser de pelea y de llegar a acuerdos y de mínimos».*

La figura contractual del «Profesor Asociado» está prevista en la ley para contratar a un profesional cualificado, que aporta (más bien hay que decir ya, que debería aportar) sus conocimientos profesionales, manteniendo su trabajo principal. Ahora bien todas las Universidades, incluida la UCM, han utilizado esta contratación –a nuestro juicio de manera abusiva, y, sobre todo *realmente* ilegal–, para suplir bajas por enfermedad, sustitución de profesorado, etc., creando así un colectivo de trabajadores de la enseñanza con características muy distintas: por un lado los Asociados «de verdad», así se los denomina en la Universidad, que tienen otro trabajo y dan clases en la Universidad. Y los «falsos asociados»: personas que para poder tener este contrato deben darse de alta de autónomos, la mayoría de las veces con el solo propósito de «cumplir la ley» para poder hacer una carrera académica.

Y así se pronuncia Miguel Ángel sobre la situación de esos «falsos asociados», quienes para tratar de desarrollar una carrera académica, tienen que darse de alta en autónomos sin serlo: *«Pues es una vergüenza... Pues es una vergüenza lo de los falsos asociados y los titulares interinos, es vergonzoso».*

Conclusión: algunas ideas que se confirman.

Tenemos que terminar aquí nuestra presentación y argumentos, sostenidos en los relatos de nuestros entrevistados. Como el lector o lectora habrá ya identificado, estos argumentos están fundados en la mirada propiciada por nuestro marco de interpretación.

Algunas ideas que se confirman: 1) La precarización de las perspectivas de carrera académica es un marco limitante y omnipresente en la información recogida. 2) Por ello mismo, constatamos la difícil, o casi imposible, construcción de identidades académicas firmes, y previsibles. 3) Los salarios, en este contexto, son, en una alta proporción muy bajos y sin garantías, y muchos no llegan ni siquiera al salario mínimo. 4) Hemos encontrado una carga de trabajo docente e investigadora extensa, muy extensa; además de mal pagada. 5) Hemos constatado la pertinencia de estudiar «todas las formas de trabajo» para poder conocer esa carga total de trabajo y su repercusión en la vida de las personas. 6) También, una escasez de convocatorias de puestos de trabajo estables, y, en consecuencia, el fomento de la competencia entre iguales y una permanente lucha por conseguirlos, que mina la posibilidad de la acción colectiva y solidaria. 7) Los «beneficios» de la estabilidad en el empleo, de las perspectivas de carrera (véase el relato de Roberto) tanto para las personas que trabajan, como para la investigación, la docencia y publicaciones, para la Universidad y para la Sociedad. 8) La importancia de considerar las políticas cruzadas sobre las y los docentes e investigadores, desde los Gobiernos, nacionales, autonómicos, Rectorales, Decanales, Departamentales... 9) La constatación de la falta de propuestas «globales» del profesorado en su conjunto a estos problemas de precarización de una gran mayoría, que «ignoran» –nos dicen los entrevistados– la situación real de estos colectivos más vulnerables y vulnerados en detrimento de una Universidad Pública de calidad; aparte de retóricas sobre la captación de talento, los problemas presupuestarios, etc. Y 10) Constatando esta falta de rigor, creemos que se puede afirmar que faltan estudios comprometidos con las políticas de cambio que se fundamenten en estudios serios, rigurosos, factibles, que atiendan a identificar realmente estos colectivos, que, hemos encontrado en nuestro estudio –preliminar aún– como un recurso formado y comprometido, imprescindible para mejorar la Universidad Pública.

Declaración

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

Referencias citadas

- ALTBACH, Ph. G. (2015), «Building an academic career. A twenty-first-century challenge», en Maria Yudkevich, Philip G. Altbach y Laura E. Rumbley (eds.), *Young faculty in the twenty-first century*: 5-19.
- BOURDIEU, P. (1984), *Homo academicus*, París, Les Éditions de Minuit.
- BOUSQUET, M. (2008), *How the University Works: Higher Education and the Low-Wage Nation*, Nueva York, New York University Press.
- CASTILLO, J. J. (dir.) (2005), *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*, Madrid y Buenos Aires.

- CASTILLO, J. J. (2015), *La invasión del trabajo en la vida. Del «trabajador ideal» a la vida real*, Madrid, La Catarata.
- CASTILLO, J. J. (2015b) «Los desafíos de la Sociología. En tiempos de crisis y esperanza», *Sociología del Trabajo*, n. 85, otoño de 2015, pp. 7-26.
- CASTILLO, J. J. y AGULLÓ, I. (2012), *Trabajo y vida en la sociedad de la información. Un distrito tecnológico en el norte de Madrid*, Madrid, La Catarata.
- EVANS, L. y NIXON, J. (eds.) (2015), *Academic identities in higher education. The changing european landscape*, Londres, Bloomsbury Academic.
- FLEMING, P. (2014), *Resisting work. The corporatization of life and its discontents*, Filadelfia, Temple University Press.
- GILL, R. (2010), «Breaking the silence: the hidden injuries of neo-liberal academia», en R. Ryan-Flood y R. Gill (eds.) *Secrecy and Silence in the Research Process: Feminist Reflections*, Londres, Routledge, pp. 228-244.
- GILL, R. (2014), «Academics, cultural workers and critical labour studies», *Journal of Cultural Economy*, vol. 7, (1), pp. 12-30.
- GOASTELLE, G.; PARK, E.; ATE, G. y TOFFEL, K. (2013), «Academic markets, academic careers: where do we stand?», en B. M. Kehm y U. Teichler (eds.) (2013): 93-115.
- GORNALL, L.; COOK, C.; DAUNTON, L.; SALISBURY, J. y THOMAS, B. (eds.) (2014), *Academic Working Lives. Experience, Practice and Change*, Londres y Nueva York, Bloomsbury Academic.
- GREGG, M. (2011), *Work's intimacy*, Cambridge, UK, Polity.
- HERNÁNDEZ, F., SANCHO, J. M., CREUS, A., y MONTANÉ, A. (2010), «Becoming university scholars: Inside professional autoethnographies», *Journal of Research Practice*, 6 (1), Article M7 [<http://jrp.icaap.org/index.php/jrp/article/view/204/188>].
- KEHM, B. M. y TEICHLER, U. (eds.) (2013), *The Academic Profession in Europe: New Tasks and New Challenges*, The Changing Academy – The Changing Academic Profession in International Comparative Perspective 5, Dordrecht, Springer Science+Business Media.
- KRAUSE, M.; NOLAN, M.; M. PALM y ROSS A. (eds.) (2008), *The University Against Itself: The NYU Strike and the Future of the Academic Workplace*, Temple University Press, 2008.
- MALLI, G. y SACKL-SHARIF, S. (2015), «Researching one's own field. Interaction dynamics and methodological challenges in the context of higher education research», en *Forum Qualitative Social Research*, vol. 16, n.º 1, [<http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/2225>].
- MUSSELIN, Ch. (2007), «The transformation of Academic Work: Facts and Analysis», University of California, Berkeley, Center for Studies in Higher Education, Research & Occasional Paper Series 4.07.
- MUSSELIN, Ch. (2008), «Towards a Sociology of Academic Work», en A. Amaral e I. Bleiklie (2008) *From Governance to Identity. A Festschrift for Mary Henkel*, Springer-Verlag, pp. 47-56.
- MUSSELIN, Ch. (2013), «Redefinition of the relationship between academics and their institution», *Higher Education. The International Journal of Higher Education Research*, 65, pp. 25-37.

- NIXON, J. (2015), «Introduction: identities in transition. Perspectives, re-formations and trajectories», en L. Evans, y J. Nixon (eds.) *Academic identities in higher education*: 1-27.
- ROSS, A. (2008), «The new geography of work. Power to the precarious?», *Theory, Culture and Society*, vol. 25 (7-8), pp. 31-49.
- ROSS, A. (2010), *Nice work, if you can get it. Life and labor in precarious times*, Nueva York, New York University Press.
- WEEKS, K. (2011), *The Problem with Work: Feminism, Marxism, Antiwork Politics, and Postwork Imaginaries*, Durham, NC: Duke University Press.
- YLIJOKI, O.-H. (2010), «Future orientations in episodic labour: Short-term academics as a case in point», *Time and Society*, vol. 19 (3): 365-386.
- YLIJOKI, O.-H. *et al.* (2014), «Balancing working time and academic work in Finland», en L. Gornall, L.; C. Cook; L. Daunton; J. Salisbury; B. Thomas (eds.) (2014): pp. 207-216.
- YLIJOKI, O.-H. y URSIN J. (2015), «High-Flyers and Underdogs: The Polarisation of Finnish Academic Identities», en Evans y Nixon, *Academic Identities in Higher Education: The Changing European Landscape*: 187-202.
- YUDKEVICH, M.; ALTBACH, Ph. G. y RUMBLY L. E. (eds.) (2015), *Young faculty in the twenty-first century. International perspectives*, Nueva York, State University of New York Press.

MARÍA JOSÉ DÍAZ SANTIAGO*

EL PROCESO DE PRODUCCIÓN CIENTÍFICA
EN CONDICIONES DE PRECARIZACIÓNUna revisión etnográfica
desde la sociología del trabajo

La presentación de la tesis doctoral *La lenta suma de las iguales. Condiciones de trabajo y vida de las mujeres de «recursos humanos»* servirá como excusa para analizar el proceso de producción científica a partir del trabajo de campo realizado¹. Efectuada en un contexto donde el mercado de trabajo se muestra lleno de incertidumbre en lo académico y laboral, este artículo llama a reflexionar sobre los procesos de formación y desarrollo profesional dentro de la academia en un contexto global de precarización. Las condiciones de intensificación del trabajo compartidas, entre investigadas e investigadora, a través de la perspectiva sociológica y de género visibiliza el trabajo realmente existente (Castillo, 1999) descubriendo cómo se ocasiona la reproducción de la desigualdad a través del conocimiento de las condiciones de trabajo y vida, así como de las estrategias de descualificación y discriminación². El perfil analizado en dicha tesis doctoral permitía investigar lo que *a priori* se plantea, para muchos científicos y profesionales, como origen (las políticas de recursos humanos) y las consecuencias de la discriminación (en las mujeres del área). En la investigación, al interpretar sus discursos y estrategias se profundizaba en sus decisiones personales y privadas, así como en sus decisiones respecto a los recursos humanos que gestionaban; posibilitando vislumbrar la potencia del análisis de las contradicciones entre la estructura-acción que atraviesa la vida del individuo mo-

Recibido: 1-IV-2016

Versión aceptada: 2-VI-2016

* María José Díaz Santiago, Sección de Sociología III (Educación y Estructura Social), Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad Complutense. Campus de Somosaguas, 28223 Madrid. Correo electrónico: mjdziaz@cps.ucm.es.

¹ Tesis dirigida por el profesor Juan José Castillo Alonso y presentada el 7 de diciembre de 2015 en la Universidad Complutense de Madrid. El artículo es una versión revisada, adaptada y ampliada que corresponde al apartado introductorio y trabajo de campo realizados para dicha investigación.

² Incluida la biográfica, es decir, a lo largo de toda la vida y en diferentes contextos como el educativo, el laboral, etc. Línea de investigación desarrollada actualmente por los investigadores Miguel S. Valles Martínez, M.ª Ángeles Cea D'Ancona y Gloria Domínguez Alegría.

dero en un contexto como el madrileño en periodo de crisis y constatando, como se verá en este artículo, a través del trabajo de campo –y en palabras de Robert K. Merton–, que «vivimos a través de otras gentes, y a lo que a ellos les ocurre, nos sucede realmente a nosotros»³ (Castillo, 2011b)

Dicho marco motivaría el artículo, la necesidad de mostrar, de interrogarnos sobre el futuro de la investigación actual. Un intento de visibilizar las condiciones de precariedad (El rostro de la precariedad universitaria, 2011; Standing, 2011; Castillo, 2011; Díaz, 2013a) en las que se están produciendo las tesis doctorales (Agulló, 2013), como parte de la investigación científica, sobre todo dentro de las ciencias sociales cada vez más denostada por su componente crítico, la consecuente falta de inversión en I+D+i y su difícil mercantilización para un sistema que ve en la rentabilidad económica su único objetivo⁴.

El artículo utiliza el método etnográfico (Castillo, Valles y Wainerman, 2009) o autoetnográfico (Valles, 2009 y 2014) para recoger la experiencia metodológica en la investigación y, concretamente, el trabajo de campo desarrollado en la realización de esta tesis doctoral, para explicar la complejidad del mismo cuando esta se realiza a través de una figura no diseñada para ello como la categoría del profesor asociado, verdadero o «falso», pero con interés en la realización de carrera académica dentro de las disciplinas de las ciencias sociales.

1. Esbozo de una investigación cualitativa

Analizar la reproducción de la desigualdad de género, a través de las condiciones de trabajo y vida de las mujeres de recursos humanos, requería una serie de hipótesis y objetivos que determinarían el diseño de la investigación, entendida a través de un proyecto dividido en dos fases metodológicas solapadas y que se retroalimentaban continuamente. La primera fase, fundamentalmente preparatoria, conllevó un desbroce significativo bibliográfico y documental multidisciplinar donde se revisó un número importante de fuentes científicas, profesionales y divulgativas; otra segunda fase, donde se desarrollaría el trabajo de campo propiamente dicho y realizaron entrevistas semiabiertas individuales, así como grupales aprovechando las oportunidades que el propio contexto ofrecía. Dentro de esa metodología multidisciplinar hay que destacar la utilización de técnicas secundarias cuantitativas y primarias cualitativas. Herramientas fundamentales para el estudio de caso de este perfil profesional, donde el género y el territorio son determinantes debido a la centralidad económica de la capital metropolitana, donde las técnicas cualitativas desplegarían, a través

³ Véase Castillo, 2011b: 141. Cita que hace referencia a la correspondencia con Alvin W. Gouldner, cuya fuente puede verse en el pie de página número 17.

⁴ El artículo recoge el interés que sobre el proceso de producción científica se analiza en el proyecto denominado *RETOSCRISIS. Retos y alternativas a la precarización del trabajo y la vida en la crisis actual (2005-2014)*, referencia CSO2013-43666-R, dirigida por Juan José Castillo y Pablo López Calle.

del análisis del discurso, grandes aportaciones a la investigación apuntando diferentes dimensiones de la realidad social (Alonso, 1998), que lo enriquecían continuamente.

La revisión bibliográfica y documental conectó la complejidad del tema con otras cuestiones que iban apareciendo durante el trabajo de campo y que fueron mostrando cierta novedad respecto a la función de recursos humanos, el empoderamiento femenino, el trabajo de las mujeres, etc. De esta manera se realizó una importante labor de búsqueda, consultando bibliografía de autores, algunos clásicos, que como escribe el profesor Juan José Castillo en la presentación de su libro *Clásicos y modernos en Sociología del Trabajo* reforzarían la investigación pues «muchos de estos clásicos, aparentemente lejanos, son totalmente contemporáneas en la manera de plantear tantos problemas teóricos de análisis [...]. Pero, también [...] frente a la resolución y ejecución de trabajos de campo que sean coherentes con un esquema teórico de interpretación» (2012: 12). No obstante, también se revisaron libros, revistas y documentos actuales, así como la revisión de videos, documentales y películas que pudieran aportar información sobre el tema. Algunas propuestas incluso por las propias entrevistadas. Bibliografía en formato físico consultado en diferentes bibliotecas y centros científicos especializados sobre estudios de mujer(es), como el Instituto de la Mujer, e incluso bibliografía consultada en bibliotecas privadas de reconocidas feministas. Por último, también se consultó bibliografía on-line debido a la importancia que está adquiriendo la divulgación electrónica sobre todo en áreas como la estadísticas, revistas especializadas (por ejemplo, en recursos humanos), trabajos científicos (sobre trabajo, género...) y, sobre todo, bibliografía referida a las teorías feministas y científica crítica que ven en la divulgación gratuita por internet una forma de acercarse a la comunidad científica y al público interesado sin barreras.

En una segunda fase, durante el periodo de ejecución del trabajo de campo se realizaron 35 entrevistas semiabiertas, una de ellas realizadas en grupo. De estas por sexos, 28 entrevistas se realizaron a mujeres y 7 a hombres; divididas en 5 exploratorias y 30 a perfiles seleccionados a los que hay que unir los contactos y las entrevistas informales realizadas con personas del mundo de la empresa a lo largo de los últimos diez años se ha tenido la oportunidad de conocer y que solo aparecen como huella colectiva y compartida, pero cuyas aportaciones serían fundamentales para la investigación. Estas, unidas a los conocimientos previos profesionales con las administraciones públicas, sindicales y asociativas configuraban un conocimiento muy interesante para el desarrollo de la investigación que seguramente hubiera sido imposible realizar en tiempo y forma si no se hubiera contado con ellos. Con el trabajo de campo se pretendía y se consiguió, como decía Evererett C. Hughes, «observa[r] a la gente *in situ*; se trata de conocer a las personas donde están, de acompañarlas en algún rol que, a la par de resultarles aceptable, permita observar íntimamente ciertos aspectos de su conducta e informar sobre esta de acuerdo con métodos útiles para la ciencia social, pero no perjudiciales para las personas observadas» (Castillo, 2012:111).

Las entrevistas se realizaron entre los meses de julio de 2013 a junio de 2014. El método de selección de las personas entrevistadas fue el muestreo

por referido –conocido como «bola de nieve» dentro de la sociología– que es un tipo de muestreo no probabilístico que permite establecer vínculos de confianza y pertinencia generados a través de la participación de la vida cotidiana y la focalización de informantes claves (Velasco y De Rada, 1997). Estas personas han aportado un testimonio que hubiera sido muy difícil obtener sin ese reconocimiento implícito, permitiendo entrevistar a personas de diferentes administraciones, sindicatos y empresas de todos los tamaños y sectores. Sinergias que, además, propició realizar varias entrevistas dentro del mismo departamento de recursos humanos, lo que supuso una aportación muy importante para el análisis pues, no solo se pudo obtener en la investigación una muestra representativa de mujeres en la región sino también dentro de dos empresas.

La elección de la entrevista semiabierta respecto a otras herramientas se debió a que esta ofrece muchas ventajas respecto al análisis de la realidad social, donde no solo interesan los hechos sino los discursos de individuos y grupos (Ortí, 1986). Elegir la entrevista semiabierta frente al grupo de discusión supuso reconocer las necesidades no solo de los objetivos de la investigación sino asumir las limitaciones y dificultades que tiene la realización de estos grupos que, si bien ayudarían a consensuar algunos de los temas surgidos en un trabajo con múltiples entradas y preguntas, sin embargo en la práctica chocaría con los problemas de conciliación de los que se hablaba en la misma investigación. Asumidas las excepcionalidades marcadas por Jesús Ibáñez en estos grupos para las personas que trabajan o conviven en entornos cercanos (Ibáñez, 1979) se organizaron dos grupos de discusión en empresas que finalmente, a pesar de lo que en ese momento se podía pensar, no se materializaron debido a imprevistos de última hora dentro de las estas –mejor dicho de último minuto, pues ocurrieron cuando ya estaban conformados los grupos y las personas dispuestas en las salas–. Los motivos estaban relacionados con la intensificación del trabajo, el presencialismo y la dificultad de organizar el trabajo de las personas entrevistadas⁵. La mayor disponibilidad demandada por las empresas, unas agendas cada vez más difíciles de organizar y el miedo a no estar presente, dada la mayor incertidumbre que impera en muchas empresas, genera un estado de catarsis generalizado que solo se rompe si se es garante del favor jerárquico a través de la estabilidad, la jerarquía misma o el reconocimiento. Además, esa falta de materialización de las entrevistas pudiera estar motivada por la debilidad que establecen las cadenas de favores para este tipo de acciones basadas en la solidaridad del conocimiento. Estar inscritos en las relaciones de confianza personales, y no dentro de los canales institucionales, supone estar al vaivén de los lazos de apego y una mayor capacidad de ruptura con el compromiso inicialmente adquirido.

Si durante la jornada laboral era difícil realizar el grupo de discusión por los factores señalados y después de la jornada, también por los problemas

⁵ Entendiendo presencialismo como modelo productivo caracterizado por el hecho cultural de estar más horas en el puesto de trabajo que lo marcado en la jornada laboral y que denota la relación jerárquica del poder, la capacidad de vigilar y sustraer el tiempo más allá de la productividad.

de conciliación de las personas a entrevistar, no era menor la dificultad que esto puede suponer para los investigadores cuando la investigación, sobre todo el trabajo de campo, tiene que realizarse cuando se tiene otro(s) empleo(s): un empleo de cuarenta horas semanales fuera de la academia y otro, por ejemplo, de dieciocho como profesora asociada (6+6)⁶ en términos formales que dificulta la flexibilidad y disponibilidad que requiere el trabajo de campo para realizar las entrevistas. Eso sin contar la intensificación del trabajo que en el mundo laboral no académico (o profesional) y académico se está produciendo (Castillo, 2011 y 2013a; Díaz, 2013a) y que alarga las jornadas laborales cada vez más intensivas en tiempo de trabajo (Postone, 2006); lo que apunta a un cierto empobrecimiento de la actividad investigadora continuamente interrumpida y que mitiga el impulso vocacional que tiene el trabajo de investigación. Que, añadidas a las condiciones de desbordamiento de las tareas en las que ya está subsumido el profesorado docente-investigador (PDI) y la deshumanización que lleva dicha actividad, la conciliación –al igual que en las entrevistadas– para la persona investigadora aparece aniquilada, pasando a otro plano cuando otros espacios se muestran invariables (al menos en relación a los horarios) y al servicio de terceros.

La imposibilidad para realizar los grupos de discusión supuso un cambio de formato a entrevistas, que coartó la organización planificada de los tiempos de investigación y reorganizó las agendas de las personas que iban a participar en los grupos, trasladando el día de algunas de las rediseñadas entrevistas. Este cambio en las herramientas metodológicas que se habían diseñado previamente, produjo la obtención de una serie de entrevistas procedentes de las personas participantes de los grupos que permitió obtener otra información, pero una información interesante, sobre cómo se organizan personas que partían, aparentemente, de los mismo beneficios formales. Mientras las personas de una misma empresa contaban cuáles eran las medidas de conciliación e igualdad existentes en la empresa, al mismo tiempo visibilizaban otros beneficios informales que eran otorgados según la posición en el organigrama, la antigüedad y la afinidad con la dirección, que se desplegaban desde antes de comenzar la entrevista, y que repercutiría en la elección del orden que llevarían las mismas: serían los mandos quienes decidirían cuál sería el orden de las entrevistas basada en lógicas de racionalización empresarial y no la investigadora subsumida a la ejecución de la misma debido a la limitación temporal que tenía para su realización al acotarse los tiempos de entrega con el último decreto⁷.

⁶ Hace referencia a la relación créditos / hora de docencia y tutorías que equivaldría a 180 horas de trabajo (remunerado).

⁷ En los años 2015-2016 han sido muchas las tesis defendidas debido a los cambios del Real Decreto 99/2011, de 28 de enero de 2011 (BOE, 10-2-2011), donde se limitaba a 5 años el plazo para la defensa de tesis doctorales a las personas que ya hubieran iniciado estudios de doctorado regulados por legislaciones anteriores. Estas debían defenderse antes del 11 de febrero de 2016 o, para aquellas personas que se les aplica el RD 1393/2007, hasta el 30 de septiembre de 2017. Dichos cambios han hecho emerger y agravar procesos de precarización sobre todo dentro del profesorado universitario que, en un intento de consolidar sus carreras académicas, han llevando a cabo diferentes estrategias de autoexplotación que son a priori

La Observación Participante es otro de los aspectos metodológicos importantes a destacar en la investigación, pues parte de la experiencia y exploración personal. Las condiciones de posibilidad de esta técnica han supuesto ser en esta investigación, a diferencia de otras, el reflejo de la precarización y las trayectorias fragmentadas académicas y laborales que han propiciado dicha observación de forma directa y sistematizada dentro del trabajo de campo. Como es sabido en la academia, la figura del Profesor Asociado lleva explícito la obligatoriedad de tener un contrato por cuenta ajena o propia (Díaz, 2013a), una relación contractual a tiempo parcial que puede conllevar cotizaciones a la seguridad social limitantes (en el presente y en el futuro), que puede afectar al desempleo y la jubilación, la declaración de la RENTA (al tener dos pagadores, por ejemplo) o si se está en Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) con una fiscalidad de difícil justificación para el falso asociado. Entrar hoy en una de las universidades públicas con más prestigio de España, como puede ser la Universidad Complutense de Madrid, en disciplinas vinculadas a las ciencias sociales, requiere hacer carrera académica fundamentalmente a través de la autoexplotación y precarización, sobre todo para, y a partir de las últimas generaciones del Baby Boom español que encontraron un tapón en el acceso a la carrera profesional docente e investigadora universitaria y que tuvieron que buscar otro tipo de entradas a la docencia. A estos *hijos de la ANECA*⁸ –como, por ejemplo, se autodenominan en la Plataforma de Profesores No Permanentes, pero al que se podría incluir la totalidad del PDI– con el trascurso de los años, su incorporación, se iría agravando por la intensificación del trabajo docente-investigador y de gestión en la universidad, la reforma laboral y los requerimientos familiares cada vez más acuciantes en ciertos fragmentos de edad a lo que se llega, generalmente, en momentos profesionales posteriores a sus homólogos docentes. Dobles e incluso triples jornadas que generan experiencias que para la investigación sociológica del trabajo son interesantes recoger para el conocimiento científico y su repercusión en la calidad de la producción científica, como se está analizando dentro del Grupo de investigación UCM Charles Babbage en ciencias sociales.

Tener un trabajo fuera de la Universidad relacionado con las políticas de empleo y recursos humanos, sin embargo posibilitó participar en diferentes foros relacionados con la empresa y la mujer, así como visitar un gran número de empresas de la mano de las personas de recursos humanos y representantes de la plantilla; tener contacto con políticas de desarrollo profesional, conciliación e igualdad; políticas de recursos humanos anteriores a la entrada en la empresa y que realizan técnicas de empleo en diferentes administraciones públicas o semipúblicas y que llevan procesos de recluta-

causa y efecto del estado actual de la investigación científica. Explotación añadida a la que sufre todo el Profesorado Docente Investigador debido al estado de precarización globalizada en la que se encuentra inmersas las universidades (La degradación del trabajo en la Universidad, 2013; Disciplinar la investigación, devaluar la docencia: cuando la Universidad se vuelve empresa, 2016)

⁸ Siglas o acrónimo de Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación.

miento y selección; intercambiar opiniones con personas de recursos humanos pero, también, personas desempleadas en búsqueda activa de empleo, algunas de ellas, también, de recursos humanos. Esto al mismo tiempo es lo que ha propiciado que se pudiera hacer esta investigación y se tuviera acceso a otro tipo de información; entrar en las empresas y realizar entrevistas a personas que son muy difíciles de acceder por no estar en los canales habituales de investigación, por sus agendas o su jerarquía. No obstante, como reflejo William Foote Whyte en la *Sociedad de las esquinas* –dentro del célebre apéndice metodológico que añadiese en la segunda edición–, esto sirvió para «descubrí que mi aceptación en [la empresa] dependía mucho de las relaciones personales que desarrollara, que de cualquier explicación que pudiera dar. El que fuera bueno escribir un libro relativo a [las mujeres de recursos humanos], dependía por entero de las opiniones de la gente respecto a mi persona. Si yo era decente, entonces mi proyecto era correcto, si yo no era bueno, entonces ninguna explicación podría convencerlos de que el libro era una buena idea» (s.f.: 360). Dicho de otro modo, la aceptación de las entrevistas dependía de las relaciones personales que a través de la asimilación de esta figura se hubieran ido gestando a lo largo de estos años y que propiciara la ejecución, así como la complicidad de algunas de las personas entrevistadas.

La decisión, por tanto, de utilizar estas herramientas metodológicas responde a las oportunidades que ofrecían para el estudio, pero también a la oportunidad de desarrollarlas. La revisión bibliográfica y documental multidisciplinar daba la oportunidad de ver el debate que se establecía desde diferentes disciplinas sobre cuestiones como la empresa, los recursos humanos, el género, etc. Revisión que ha sido tan amplia y, a veces, tan cercana que seguramente toma como propias algunas aportaciones que han sido antes tratadas y analizadas por otros autores o autoras, pero que sin sus aportaciones y descubrimientos no se hubiera podido llegar a los caminos y reflexiones que fueron apareciendo. El trabajo desarrollado parte en muchas ocasiones de la reflexión realizada a partir de diversas fuentes y del debate con diferentes profesionales, que a lo largo de estos años se ha tenido la oportunidad de tener, personas de recursos humanos, compañeros y compañeras de la Universidad, en diferentes seminarios; pero, sobre todo, de las redes de investigación.

Pertener a un grupo de investigación y participar en sus seminarios permite debatir sobre las investigaciones que se han ido realizando, aquellas que están realizando otros y debatir sobre lo que se está haciendo en cada una de las investigaciones que se están desarrollando en el equipo. En este caso, ellos han generado el *saber hacer* que a lo largo de estos años se ha ido adquiriendo en la disciplina y que han aportado otra mirada a las lecturas, análisis y observaciones realizadas.

La riqueza de este *coctel* metodológico, con fuerte base cualitativa y *saber hacer*, ayudó a entender lo que con gran acierto reflejó Alfonso Ortí, citando a Miguel Beltran que al mismo tiempo recogía de W. F. Whyte, cuando escribió «lo que la gente me dijo me ayudó a explicar lo que había sucedido y lo que yo observé me ayudó a explicar lo que la gente me dijo» (1996: 189).

2. *La trastienda de la investigación. Resumen del trabajo de campo a partir de las estrategias y revisiones del cuaderno de campo*

Entre las figuras docentes que no requieren la obligatoriedad de ser doctor, hoy por ejemplo en la Universidad Complutense de Madrid, se pueden encontrar dos categorías: profesor colaborador y profesor asociado. La primera en extinción, solo queda la figura del asociado como vía de entrada aunque ese no fuera el objetivo inicial de tal figura. La condición de ser doctor es requisito mínimo para poder entrar y desarrollar una carrera académica dentro de la Universidad y son escasas las plazas de Ayudante Doctor que salen en las universidades españolas para acceder a la misma, quedando solo la figura del Asociado o de Titular Interino como únicas vías de entrada ante el colapso generacional de profesorado de los últimos años, la reducción del número de alumnado en las aulas y, la constante, privatización de la educación universitaria.

Entrar como asociado en la Universidad pública y querer realizar trayectoria académica requiere en muchos casos, como se ha ido enunciado, la realización de tres jornadas laborales, sobre todo en las disciplinas de ciencias sociales, o dos en caso de ser un falso asociado con una relación contractual por cuenta propia (Díaz, 2013a). Pero, sea de una u otra manera, las condiciones laborales y, específicamente, salariales de esta categoría inciden en la realización de la investigación y no solo durante la ejecución de la tesis sino, también, en el periodo que transcurre hasta conseguir una plaza con derecho a promoción como la de Ayudante Doctor o Contratado Doctor (aunque sea interino), pues tendrá que investigar y soportar tener otro trabajo o la precariedad salarial hasta conseguir su estabilización, aunque sea entrando a través de una figura temporal (pero más estable) como la categoría de Ayudante Doctor. De ahí, que relatar cronológicamente el trabajo de campo realizado en una investigación a través de una figura como la del profesorado asociado es, en la mayor parte de las ocasiones, una labor complicada, a pesar del diario de campo donde se agendan las acciones y entrevistas, pues muchas de las entrevistas realizadas fueron canceladas en varias ocasiones por imprevistos de última hora y aquellas que fueron realizadas en horario laboral de 8:00 a 17:00 horas se realizarían cogiendo días de vacaciones en el puesto de trabajo «principal»: si se habían generado días vacacionales, la organización del trabajo lo permitía, no coincidían con el horario modificado para dar clases y la organización familiar lo consentía.

En esa ingeniería de tiempos y espacio los años de dedicación, las dificultades y los sin sabores que conlleva el alargamiento del periodo de investigación convierten a las tesis doctorales en el privilegio de unos pocos, casi en un imposible que algunos intentan realizar mediante la externalización de toda o parte de la investigación y otros han podido resolver, a pesar de su dureza, a través del *saber hacer* aprendido en un grupo de investigación⁹. Formar parte de un equipo de investigación supone no solo trabajar

⁹ Solo hay que ver la proliferación de páginas en internet que ofrecen realizar el trabajo de campo y la totalidad de la tesis doctoral (El fraude de las falsas «tesis doctorales», 2011)

con personas que enriquecen la labor investigadora, sino multiplicar los lazos de sostén cuando las fuerzas flaquean, al ser una actividad intensiva y muy vocacional que conlleva el reconocimiento de un sobreesfuerzo que se reclama ímprobo cuando se intenta realizar de forma óptima junto a otras actividades e irreverente cuando se solapan varias investigaciones, pues no siempre casan las tesis doctorales con las inquietudes del grupo de investigación o el programa subvencionado, añadiendo otra jornada más con la participación de cada proyecto.

Conciliar la actividad investigadora con otros trabajos hace que lo personal quede relegado a un espacio inexistente, un tiempo disponible escaso dirigido a paliar el estrés global a partir del deporte individual autogestionado y «barato» como puede ser correr o la natación –como algunas entrevistadas de la tesis doctoral–, que es un síntoma más de cómo la precariedad se está convirtiendo para muchas personas en un estilo de vida. Escasez de tiempo disponible (Postone, 2006 y 2013) que, también, implica una merma de las relaciones de cuidado y familiares que se ven afectadas cualitativamente sobre todo en lo emocional y del que las personas investigadoras cada vez adolecen más al no confluir sus tiempos y espacios con los normalmente asignados a los cuidados y donde las redes familiares (sobre todos, las abuelas) son un soporte fundamental para aportar algo de equilibrio. Una gestión de los tiempos de trabajo, y no trabajo, empobrecida debido a su excesivo fraccionamiento que implica una forma de investigar por parte de mucho del profesorado no permanente pavimentada en la precarización de los tiempos de trabajo y vida, que solo puede ser entendida si se aprecia desde la organización social total del trabajo (Glucksman, 2012; Castillo, 2015; Marugan y Díaz, 2014).

En ese sentido determinar el tema de investigación, como diría Weber (2002), sería el resultado y la capacidad de empatizar con el objeto de estudio porque dice algo de uno mismo. El Estado de Bienestar y las políticas sociolaborales que a partir de la transición se fueron desarrollando (Rodríguez Cabrera, 2013 y 2014) permitieron que muchos jóvenes pudieran acceder a la universidad, muchos de ellos –como en el caso de la investigadora– hijos de trabajadores de las grandes empresas todavía públicas que durante los años ochenta protagonizaron grandes huelgas para la mejora de sus condiciones de trabajo y vida, así como de otros intereses; y unas madres que relegadas a lo doméstico en el momento del casamiento fueron las sustentadoras emocionales de las familias e integradoras del hogar. Evidenciando una cultura empresarial que desbordaba el centro de trabajo y una cultura obrera que aceptaba, aunque fuera de forma resignada, colocar a mujeres y hombres en espacios diferentes en el momento del matrimonio. Mácula que, sin embargo, ha inculcado un modo de pensar y ver las cosas a parte del personal investigador, que responsabiliza su investigación con los que menos pueden, al reconocerse como «privilegiados» respecto a otros que no gozaron de una estabilidad y beneficios sociales que hoy se perciben como irrecuperables a pesar de la acción social y sindical¹⁰. Esto

¹⁰ Esto se puede ver en las movilizaciones que a favor de la educación pública hubo en la Universidad, y en la que no solo participaron los sindicatos, también parte de la comunidad

podría ser lo que provocó el interés por las políticas de recursos humanos (igual que a muchas entrevistadas) y la sensibilidad a las condiciones de trabajo y vida de las mujeres; pero, al mismo tiempo, ha podido ser lo que ha provocado el interés sobre la necesidad de visibilizar las condiciones de trabajo como investigadora y la producción científica desarrollada continuando de soslayo con la investigación del grupo Charles Babbage.

Esa historia de vida, como se aprecia en la literatura escrita sobre el proceso de trabajo de campo (Castillo, 2008 y 2012; Bourdieu, Passeron y Chamboredon, 2002; Junker, 1972), puede ser la razón por la que se toma conciencia de la importancia y de la complejidad del tema elegido; así como de la importancia real de la independencia en el conocimiento crítico universitario de ese *homo academicus* (Bourdieu, 2008) –divergente en una amalgama de disciplinas– y las aportaciones de la sociología del trabajo con perspectiva de género más allá de su difusión meritocrática¹¹, que solo es un eslabón más de esa deseducación que critica Chomsky (2012), que fuerza a estar más pendiente de los rankings de difusión –como entretenimiento del poder establecido– que de la reflexión e investigación crítica.

2.1. Antecedentes de las entrevistas y de las personas entrevistadas dentro de la producción científica

Doce años trabajando dentro del campo de las políticas de recursos humanos, compaginados con la investigación universitaria, han permitido estar en contacto con muchas personas implicadas en la innovación de este tipo de políticas. Como se ha mencionado anteriormente, algunas de las personas han podido ser entrevistadas al ocupar espacios de interés compartido, generando un halo de confianza que se veía intensificado al pertenecer a la comunidad universitaria. Ello ha supuesto una oportunidad que sin estar en esos espacios hubiera sido imposible a no ser las que interesan habitualmente a los medios de comunicación al no representar un cargo político, están invisibilizados bajo las siglas de sus instituciones, su trabajo puramente técnico y/o la mayor carga de trabajo. Los perfiles seleccionados permitieron comenzar con el trabajo de campo ese verano de 2013 aprovechando, por un lado, la jornada intensiva de muchas de las personas entrevistadas y, por otro, la jornada intensiva y finalización de las clases de la investigadora. La aparente calma política, tras la agitada Reforma Laboral de 2012, permitiría entrevistar a ciertas personas con un poco más de facilidad que en el año y medio anterior, pues las elecciones generales del 20 de noviembre de 2011 habían impregnado un aura conservadora importante en las políticas

universitaria sin filiación específica que ahora se estaba organizando. La Uni en la Calle o, por ejemplo, en la Universidad Complutense de Madrid, La Complu en La Calle (Díaz, 2013b), así como la Plataforma de Trabajadores de la UCM y Plataforma de Profesores No Permanentes. Estos no solo defendían sus intereses como trabajadores sino, también, como colectivo implicado y usuarios de lo público.

¹¹ Supuestos reconocimientos meritocráticos que parecen imprimir las revistas con rankings de difusión OJD (Oficina de Justificación de Difusión).

pero, también, en la accesibilidad de algunas de las personas que dilataron la agenda de las entrevistas hasta el año 2014 y, a modo de ejemplo, en algunos casos condicionaron, también el lugar de su realización o su transparencia en el discurso.

Por esos y otros motivos, como es habitual, dentro de la investigación sociológica, se preserva el anonimato optando por poner nombres ficticios a las personas entrevistadas, excepto aquellas que hablan como representante de su organización. Estas últimas aparecerán con nombre y apellido en el texto, relacionado con la entidad que representan. Mientras el resto aparecerían con un nombre ficticio y la empresa iría referenciada solo con el sector, excepto uno de los casos donde la empresa aparece bajo un nombre ficticio para poder denotar la casuística de varias de las personas entrevistadas¹².

Todas las entrevistas fueron grabadas y tuvieron una duración media aproximada de una hora y media, aunque modalmente algunas fueron mucho más amplias debido a la oportunidad y complejidad de lo tratado. La pauta utilizada para realizar la entrevista son indicadores que dirigen preguntas de interés, no cerradas, para la investigación, que siguen la tradición y estructura implementada y testada, en este caso, por el grupo Charles Babbage, que no están reformuladas a modo de pregunta para que a la hora de incidir en ellas y realizarlas como preguntas indirectas o directas sean más fluidas en la utilización de adverbios adecuados al momento de la entrevista, su situación y contexto analizado.

Ese contacto continuo con expertas y expertos en políticas de empresa y recursos humanos permitió diseñar un trabajo de campo donde se contemplara los perfiles o personas que podría ser interesantes entrevistar de forma exploratoria. Con todo, no fue tan fácil como pudiera parecer. Como se ha mencionado compatibilizar agendas era muy difícil: sea vocacional o por imposición laboral, por aquellos que les rodean o por los extras que asumen como propios, cuando aparecen cuestiones extraordinarias como una entrevista, a muchas personas les resultaba muy complicado de cuadrar en unas agendas llenas de anotaciones, tachones y superposiciones que, además, chocaba con la agenda de la entrevistadora también llena de anotaciones, tachones y superposiciones sobre todo cuando se es mujer y «verdadera» asociada con trayectoria académica. A pesar de todo pudieron hacerse algunas de las entrevistas grabadas prediseñadas, mientras otras entrevistas exploratorias quedaron en la recámara y fueron parte de las charlas de café después de algún encuentro, llamada telefónica o quedaron aplazadas por la dilatación de los tiempos agendados, e incluso por los vaivenes del mercado laboral, pues en ese periodo de tiempo alguna persona «dejaron» la organización en la que trabajaban.

El lugar donde se realizaron las entrevistas, también, fue un factor clave a tener en cuenta debido a su simbolismo, el coste en el transporte y las dificultades en la organización de la entrevista. La mayor parte de las entrevistas realizadas a persona directivo se hicieron en despachos o en salas de

¹² Véase la tesis doctoral (Díaz, 2015).

reuniones más asépticas cuando más grande era la compañía: espacios grises con una mesa, sillas alrededor, una pantalla de plasma y un aparato para realizar teleconferencias. Una sala que se puede encontrar en cualquiera de los edificios inteligentes que hay en Madrid. Otras se hicieron en los propios despachos, al finalizar la jornada de tarde, espacios decorados con fotografías y dibujos de niños muy diferentes al de los entrevistados masculinos. Aunque algunas de las entrevistas tuvieron que hacerse en cafeterías, más o menos tranquilas, cuando las personas entrevistadas eran personal técnico o mostraban cautela ante su implicación política y la investigación que se iba a realizar.

Las transcripciones de las entrevistas fueron realizadas por la investigadora, como hacen la mayor parte de los doctorandos que no pueden contratar una persona para que las transcriban, requieren un tiempo considerable de dedicación. No obstante, en este caso, fue una decisión sobre el aprendizaje individualizado que supone realizar una tesis doctoral. Frente a aquellas personas que externalizan el trabajo de campo y, sobre todo, las transcripciones, se quiso tomar la tradición de compañeros y compañeras del grupo de investigación Charles Babbage tomando esta como parte del aprendizaje en la realización de entrevistas. Recordatorio de la experiencia adquirida en el grupo donde los primeros años de becario generalmente se acompaña al director de la investigación, o a uno o varios investigadores con más experiencia, a las entrevistas que realizan y que después son transcritas por el becario o doctorando como forma de aprendizaje. En ese acto individualizado que, decía, es la tesis doctoral era necesario reconectar con la experiencia misma de la realización de entrevistas en diferentes contextos, perfiles y afinidades para darse cuenta de los problemas a la hora de realizar unas entrevistas y las posibles mejoras que tenía que acometer para ir perfeccionando la realización de las mismas. El apoyo del tutor de la tesis en este punto, al igual que en la dirección de la misma, es algo indiscutible como dejó patente Umberto Eco (2001) o, entre los investigadores sociales más cercanos, Alvin Gouldner en su *Apéndice metodológico en Patterns of Industrial Bureaucracy* de 1954 (Castillo, Valles y Wainerman, 2009; Castillo, 2011b).

Por último, la capacidad de la persona entrevistada también es un factor clave a tener en cuenta a la hora de realizar la entrevista. Que algunas de las entrevistadas tuvieran una formación en ciencias sociales favoreció la focalización en aquellos puntos que para la sociología pueden ser fundamentales, a diferencia de otros entrevistados con más perfil político que necesitan de guías más directivas que les sacara del discurso oficial.

2.2. Contactar y entrevistar para una investigación con perspectiva de género

Con dos grabadoras, cuaderno de campo y bolígrafo comienza el periodo del trabajo de campo tras escribir y llamar a las primeras posibles entrevistadas, explicar la motivación de la investigación y cerrar las entrevistas en ese encaje de agendas imposibles. Las entrevistas exploratorias ayudan a

centrar los objetivos fijados y, al mismo tiempo, sirven como fase de precalentamiento. Contactar, por ejemplo, con la Coordinadora Española del Lobby Europeo de Mujeres (CELEM) requiere conocer la labor que desarrollan y su reconocimiento como ente de poder, lo que facilita que tras unos minutos de confidencialidad con la entrevistada y los primeros veinte minutos de discurso oficial, se centrara en las preguntas que estaban dirigidas a contextualizar la investigación más allá de ese discurso donde la experiencia y una perspectiva de género consciente saturaba los temas que se iban exponiendo.

Entrevistar a una persona que no es la cabeza visible de la organización y ponerle ante la grabadora aunque solo se le pida su experiencia, sin embargo supone reconocer los procesos, eventualidades y miedos que pueden surgir ante la entrevista, así como convertir el: «no sé por qué me quieres hacer la entrevista a mí cuando podrías hacérsela a [la directora] o a [la concejala]» (Beatriz, administración local) en una apuesta en valor del trabajo realizado por las mujeres. La desvalorización que tienen muchas mujeres sobre ellas mismas y su género (Díaz, 2015) dificulta esa tarea debido al peso cultural legitimado por la división sexual del trabajo, donde lo público era el ámbito de lo masculino y lo privado (lo emocional, lo doméstico) de lo femenino (Bourdieu, 2007). Lógica que, también, es conocida entre el profesorado femenino (Arranz, 2004; Díaz, 2013a) y que, por otro lado, muestra la falta de reconocimiento de la existencia todavía perdurable de la división sexual del trabajo en la academia (solo hace falta ver las estadísticas), así como el reconocimiento que mujeres y hombres se comunican de forma diferente tanto en su forma verbal como no verbal (Davis, 2009). Lo que hace necesario asumir nuevos modelos, también en la academia, donde se facilite la empatía y una comunicación diferente que permita enriquecer la investigación.

Recoger experiencias vitales diferentes dentro de las organizaciones enriquece el planteamiento establecido y muestra experiencias que *a priori* no se contemplan en la investigación y que revelan una pandemia de precarización en la totalidad de las instituciones, que afecta sobre todo a las mujeres al ser las últimas en llegar, hecho que se evidenció en la entrevista a una de las técnicas sindicales cuya relación contractual era de fija discontinua, y retrotrayéndonos, también, a la precarización de la situación laboral de aquellos que (nos) representan, que forman parte de la estructura de las organizaciones sindicales, y que están muy debilitados también por sus condiciones personales y profesionales.

El horario y el lugar son un indicador importante, también, para contextualizar la entrevista y añade información sobre la persona entrevistada y de la organización. Realizar las entrevistas en horas de trabajo se percibe como una cuestión de poder dentro de la organización aunque su interpretación por parte de las entrevistadas se relacione con la necesidad de disponibilidad y flexibilidad de las personas, así como la organización. Una de las entrevistadas hablaba de la flexibilidad horaria en su empresa en términos de necesidades, donde las suyas tenían la misma cabida que las empresariales y ella tuviera que quedarse más tarde de su hora de salida. Como se ha ido mostrando, el trabajo remunerado requerirá la disponibilidad del

tiempo y las pausas en el trabajo, como sería para una de las entrevistadas la entrevista, que se vislumbra como recompensa a esa disponibilidad de tiempo para el trabajo. Dentro de esa lógica, la duración de la entrevista no solo estaba condicionada por la pauta sino, también por los tiempos, las necesidades y momentos que vivenciaban las personas entrevistadas dentro y fuera de la organización, que hacían de la verbalización de la palabra un transmisor terapéutico cuando se hablaba de cuestiones tan personales como las condiciones de trabajo y vida. Cuestiones difíciles de hablar con otras personas debido al estereotipo que subyace en el tema como, por ejemplo, cuando el «cabeza de familia» acaba de quedarse desempleado y se necesita una reorganización de los roles dentro del hogar. La *transferencia* surgida por la *escucha empática* propicia la aparición de temas muy íntimos y valiosos para esta clase de investigación donde la transmisión del *saber hacer* académico ha sido clave para su aprovechamiento y el reconocimiento del género entre entrevistada-entrevistadora lo ha facilitado.

Para otra de las entrevistadas, ser mujer le había llevado a cuidar a su madre. Lo que provocó que tuviera que dejar la carrera docente y, tras el fallecimiento de su madre, comenzar una vida profesional tardía estigmatizada por unos comienzos ya como madre trabajadora que la imposibilitaría cualquier tipo de promoción en la empresa. Ubicadas en dos salas de reuniones a más de 200 kilómetros, y con las mismas interrupciones que si se hubieran realizado en la misma sala se emprendió una entrevista de más de dos horas de duración en un contexto donde se nos pide estar interconectados, las nuevas tecnologías facilitan la comunicación y, como en este caso, facilitó la entrevista dada las dificultades para agendar una reunión presencial. Permitiendo recoger uno de los casos más extremos en la ejemplificación de cómo los estereotipos basados en roles de género permean por encima de la profesionalidad.

La participación de las mujeres de recursos humanos en redes y políticas de igualdad, en general hacía a estas mujeres garantes del reconocimiento de otras mujeres de recursos humanos, pero también del resto de compañeros de la empresa, a pesar de pertenecer a un departamento de los menos prestigiosos en líneas generales. Buenas comunicadoras y conocedoras de las políticas de la empresa, no todas las entrevistas se pudieron realizar en horario de trabajo y en las condiciones idóneas para entrevistar visibilizando, como se ha ido diciendo, que la flexibilidad está del lado de la organización y no tanto de las personas, de las mujeres, aunque sean *capital parcializado* y se les supusiera capacidad de organización del trabajo, al menos de su trabajo. Tres de ellas se realizarían en locales de hostelería que *a priori* se suponían tranquilos. Uno de estos sitios estaba ubicado en un centro comercial entre su nuevo centro de trabajo y el colegio de los hijos de la entrevistada, que contaba con una hora de inicio y otra de finalización muy marcada y concentrada, pues solo podía hacerla tras su jornada reducida y la salida del colegio de sus hijos que luego tenía que llevar a las «extraescolares». Reducida la comida a un sándwich ante el ordenador por parte de la entrevistada y entrevistadora se pudo hacer la entrevista: hecho que ejemplifica las condiciones con las que se realizaron las entrevistas por parte de algunas de las mujeres entrevistadas y de la entrevistadora, pero tam-

bién en un indicador de los pocos espacios y tiempos personales que a diario tienen las mujeres.

Por último, participar en la investigación para mostrar que se podía trabajar de *otra manera* utilizando las nuevas tecnologías, buscando huecos y diferenciando espacios era una de las motivaciones que encontraban algunas de las entrevistadas a la hora de participar en el estudio. Sin embargo, el análisis de los discursos muestra las contradicciones que emergen cuando aparecen ciertos temas donde las posiciones de género son marcadas: maridos que trabajan el mismo área (recursos humanos) y que no priorizan la conciliación, reproducción de roles que lleva a estancar carreras profesionales, la familia, el desempleo, la temporalidad, etc., son indicadores que hacen del género un aspecto a tener en cuenta no solo en la condición de personas investigadas sino, también como investigadoras e investigadores.

3. Conclusiones

Las condiciones de vida y trabajo de las mujeres de recursos humanos, entendiéndola como *dispositivo* (Agamben, 2011)¹³, hace referencia a la estrategia dominante en el juego del poder que sirve para dar luz a las políticas de discriminación que tienen su origen más allá de las acciones desarrolladas por las empresas, pero que estas retroalimentan para su propio beneficio. Políticas discriminatorias que se producen sobre el hecho de la división sexual del trabajo que asigna la función reproductiva a la mujer en el seno de la institución familiar y que como elemento central se desarrolla en la reproducción de la fuerza de trabajo.

Como expresa Juan José Castillo, tomando una cita de Gaston Bachelard, en *La invasión del trabajo en la vida. Del «trabajador ideal» a la vida real, «pensamos para investigar e investigamos para pensar*. Y he[mos] trabajado siempre con la mirada puesta en la posibilidad de *aplicar* los resultados de la investigación. Difundirlos, tratar de hacerlos sentido común, como diría Gramsci, es la única, o la mejor manera de que pueda ayudar a transformar la sociedad» (2015:10). Esa fue la filosofía seguida en la investigación realizada para la tesis doctoral, con la que se visibiliza esa división del trabajo y precarización de las sociedades capitalistas actuales que, con buenas palabras y revestidas de la manida objetividad, ocultan transformaciones donde las personas son culpabilizadas y *acorraladas* como forma de contención, donde la intensificación del trabajo paraliza a las personas que, globalizadas, se sienten cada vez más solas (Castillo, 2008) y que, como se trata en el segundo capítulo de la tesis doctoral, el miedo se ha apoderado de ellas (Díaz, 2015). No obstante si esto puede encontrarse en las personas a las que se investiga, no menos cierto es que también se puede encontrar en las personas que investigan y en la forma de realizar sus investigaciones.

La desaparición de figuras académicas más estables y con derecho a carrera profesional –propiciadas por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril,

¹³ Concepto que anteriormente trabajó Foucault y desarrollaría en diferentes obras. Véase Foucault (2000 y 2003)

por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOMLOU)–, como la categoría de profesor Ayudante cuyo objetivo era facilitar la formación y realización de tesis doctorales que permitiera la entrada en la docencia universitaria y que contaba con condiciones laborales más «aceptables», incide en el alargamiento de las carreras académicas (Carabaña, 2005) debido a la intensificación del trabajo (dentro y fuera de la academia) propiciado en su mayor parte, como se ha visto, por la entrada a través de otras figuras más precarizadas (Díaz, 2013a; Agulló, 2013) y la escasez de becas (Agulló, 2013) que no permiten entrar en mejores condiciones (Castillo, 2011a). El quién, cómo, dónde y por qué de la investigación está mediatizado por la intensificación del trabajo actual del que no es ajena la investigación y que, también ha sufrido importantes recortes económicos para su realización. Si la investigación de una tesis doctoral suele ser solitaria, con el único acompañamiento del director o directora de la tesis doctoral, unos tiempos ajustados debido al cambio y finalización de planes de estudios, así como la intromisión de otras actividades, hace que esta cuente con numerosos obstáculos en una interposición de tiempos y tareas muy difíciles de encajar.

La relevancia social de este proceso basado en la implicación del investigador en el trabajo donde la descripción, traducción, explicación e interpretación para la elaboración de datos (Velasco y De Rada, 1997) se encuentra mediatizado por los efectos de los cambios producidos en el sistema educativo, reformas laborales, etc., muestran las trayectorias vitales de los PDI, más precarizados. Llevando a estos a desarrollar diferentes estrategias en un contexto de crisis donde el mérito y la endogamia siguen presentes. Por ello, visibilizar el proceso de trabajo de investigación y su problemática son fundamentales para el reconocimiento de la diversidad en la carrera profesional y su implicación en la calidad de la producción científica.

El proceso de investigación, como en el caso de una tesis doctoral, requiere de periodos de introspección que son difíciles de asumir en un momento como el actual, donde el propio sistema capitalista está ávido de tiempo y la actividad intelectual, intensiva en tiempos de trabajo basados en su carácter vocacional, hace recaer en el investigador la responsabilidad única de su óptima ejecución. Realizar una tesis doctoral a través de una figura precarizada como puede ser un profesor asociado, que quiere hacer carrera académica, puede ser enriquecedor pero a la par provocar un alargamiento de los tiempos de realización de la misma que se magnifican cuando se tienen responsabilidades familiares. De ahí que, al tamizarla a través de la perspectiva de género se vea una mayor dificultad añadida para una parte importante de la población investigadora.

Como se ha ido mostrando a lo largo de este artículo, la precarización en las condiciones de trabajo y vida está afectando a la producción científica que en los últimos años ha sido sensible a la intensificación del trabajo de las personas investigadoras (con más clases, alumnado con *método Bologna*, aumento de la gestión, búsqueda de méritos, etc.) que no solo repercuten en el componente crítico de las ciencias sociales y en los grupos de investigación sino que, como en el caso analizado, se está realizando y se

agudizan a través de una figura que ha pasado del reconocimiento a convertirse en una categoría precarizada, de paso obligado para la entrada en la academia. Asumir esta precarización e intensificación del trabajo dentro y fuera de esta, para la estabilización y promoción, se produce en una época donde generalmente existen mayores «cargar familiares» y donde la legislación (a veces, incluso bien intencionada), así como el género inciden, también en las temáticas y la forma de hacer investigación.

Agradecimientos

Agradezco de manera especial las aportaciones realizadas por los evaluadores de *Sociología del Trabajo* que han enriquecido el texto aportando otras miradas y, sobre todo, al Grupo de Investigación Charles Babbage en ciencias sociales del trabajo y su director que me han enseñado a «mezclarme» con la gente para «buscar alternativas».

Declaración

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

Bibliografía

- AGAMBen, G. (2011): «¿Qué es un dispositivo?», en *Sociológica* (México), 26(73), 249-264.
- AGULLÓ, I. (2013): «Eternamente doctores: ¿mérito o carga?», en *Sociología del Trabajo*, 78, pp. 36-50
- ALONSO L. E. (1998): *La mirada cualitativa en sociología*, Madrid, Fundamentos.
- ARRANZ, F. (2004): «Las mujeres y la universidad española: estructura de dominación y disposiciones feminizadas en el profesorado universitario», *Política y sociedad*, 41(2), 223-242.
- BELTRÁN, M. (1985): Cinco vías de acceso a la realidad social, *Reis*, 7-41.
- BOURDIEU, P., PASSERON, C. y CHAMBOREDON, J. [(1973) 2002]: *El Oficio del Sociólogo*, México, Siglo XXI Editores, Colección Sociología y Política.
- (2007): *La dominación masculina*, Barcelona, Editorial Anagrama.
- (2008): *Homo Academicus*, Madrid, siglo XXI.
- y BOLTANSKI, L. (2009): *La producción de la ideología dominante*, Buenos Aires, Ediciones Nueva Visión, pp. 158.
- CARABAÑA, J. (2005): «La carrera del profesor universitario: cada vez más larga, más pobre y más precaria», M. Á. García Calavia (coord.): *¿Hacia dónde va la universidad?*, Valencia, ed. Germania. [http://firgoa.usc.es/drupal/node/30164] [visto en noviembre de 2012].
- CASTILLO, J. J. (1994): *El trabajo del sociólogo*, Madrid, Ed. Complutense, 448 pp.

- (1996): *Sociología del trabajo: un proyecto docente*, Madrid, Centro de investigaciones Sociológicas, Siglo XXI.
- (2008): *La soledad del trabajador globalizado. Memoria, presente y futuro*, Madrid, Catarata.
- (2011a): «También en la Universidad: por un trabajo docente decente», en *Nueva Tribuna*, 20 de septiembre de 2011, en <http://www.nuevatribuna.es/articulo/sociedad/2011-09-20/tambien-en-la-universidad-por-un-trabajo-docente-decente/2011092011454000900.html> [visto en abril-mayo de 2012].
- (2011b): «Alvin Ward Gouldner (1920-1980)», en *Sociología del Trabajo*, nueva época, n.º 71, invierno de 2010, pp. 142-157.
- (2012): *Clásicos y modernos en sociología del trabajo*, Buenos Aires, Miño y Dávila.
- (2013a): «Cuando hablan de productividad quieren decir intensificación, explotación y deterioro del trabajo», disponible en http://www.eldiario.es/qu hacemos/trabajo_productividad_precariedad_paro_6_121847821.html.
- (*et al.*) (2013b): *¿Qué hacemos para que el trabajo responda a nuestras necesidades y no a los mercados?*, Madrid, Editorial Akal.
- (2015): *La invasión del trabajo en la vida. Del «trabajador ideal» a la vida real*, Madrid, Ediciones Catarata.
- CASTILLO, J. J. (ed.) (1999): *El trabajo del futuro*, Madrid, Editorial Complutense.
- (ed.) (2004): *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente*, Madrid, Miño y Davila.
- LÓPEZ, P. (2004): *Los hijos de las reformas laborales. Vivienda, formación y empleo de los jóvenes en la Comunidad de Madrid*, UGT-Madrid.
- , VALLES, M. S., Y WAINERMAN, C. (2009): «La trastienda de la investigación social. Teoría e investigación concreta en primera persona», número monográfico de la Revista *Política y sociedad*, 46(3).
- CHOMSKY, N. «El objetivo de la educación: la deseducación», en *Rebelión*, 29 de marzo de 2012, <http://rebelion.org/noticia.php?id=147147> [visto en mayo 2012].
- «Disciplinar la investigación, devaluar la docencia: cuando la Universidad se vuelve empresa», en *diario.es*, 19/02/2016; http://www.eldiario.es/interferencias/Disciplinar-investigacion-devaluar-docencia-Universidad_6_486161402.html [Consultado febrero 2016].
- DAVIS, F. (2009 [1976]): *La comunicación no verbal*, Madrid, Alianza Editorial.
- DÍAZ, M. J. (2013a): Experiencia no académica: el profesorado asociado como actor doblemente precarizado, revista *Sociología del Trabajo*, nueva época, n.º 78, primavera de 2013, pp. 51-71.
- (2013b): «La Complu... en movimiento: precarios y “estables” frente a la degradación de las condiciones de trabajo y vida en la educación pública universitaria», en AAVV, *Crisis y Cambio: propuesta desde la sociología*, Actas del XI Congreso español de Sociología.
- (2015): *La lenta suma de las iguales. Condiciones de trabajo y vida de las mujeres de «recursos humanos»*, Tesis doctoral, inédito.
- Eco, U. (2001): *Cómo se hace una tesis*, Gedisa Editorial.

- «El fraude de las falsas “tesis doctorales”», en *La Razón*, 08 de marzo de 2011, en http://www.larazon.es/historico/807-el-fraude-de-las-falsas-tesis-doctorales-GLLA_RAZON_362339#.Ttt1i4behXDpW1w [Consultado diciembre 2015].
- «El rostro de la precariedad universitaria», en *El Mundo*, 19 de noviembre de 2011 [Consultado mayo 2012].
- FOUCAULT, M. (2000): *Defender la sociedad*. Curso en el Collage de France (1975-1976), traducida al castellano por Horacio Pons., primera reimpresión, Fondo de cultura económica de Argentina SA, Argentina.
- (2003): *Vigilar y castigar: nacimiento de la prisión*, Siglo XXI.
- GARCÍA FERRANDO, M., IBÁÑEZ, J. y ALVIRA, F. (2010): *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*, Madrid, Alianza Editorial.
- GLUCKSMAN, M. A. (2012): «Formaciones socioeconómicas de trabajo y el trabajo del consumo», en *Sociología del Trabajo*, nueva época, n.º 75, primavera de 2012, pp. 7-28.
- IBÁÑEZ, J. (1979): *Más allá de la Sociología: EL Grupo de Discusión: teoría y crítica. Más allá de la Sociología: EL Grupo de Discusión: teoría y crítica*, Siglo XXI.
- JUNKER, B. H. (1972): *Introducción a las ciencias sociales. El trabajo de campo*, Chicago, Ediciones Marymar.
- «La degradación del trabajo en la Universidad», monográfico revista *Sociología del Trabajo*, nueva época, n.º 78, primavera de 2013.
- MARUGAN, B. y DÍAZ, M. J. (2015): «Madrileñas ante la crisis: trabajar, trabajar y trabajar», en A. Lucas Marin y M. Caceres Zapatero, *Madrid ante los desafíos sociales actuales. La realidad social de Madrid*, vol. III, Madrid, Editorial FRAGUA.
- ORTÍ, A. (1986): *La apertura y el enfoque cualitativo o estructural: la entrevista abierta semidirectiva y la discusión de grupo. El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*, Madrid, Alianza Editorial, 176.
- (1996): «La apertura o el enfoque cualitativo o estructural», en GARCÍA FERRANDO, M; IBÁÑEZ, J y ALVIRA, F., *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*, Madrid, Alianza Editorial.
- POSTONE, M. (2006): *Tiempo, trabajo y dominación social. Una reinterpretación de la teoría crítica de Marx*, Barcelona, Marcial Pons.
- (2013): «Estoy intentando recuperar un concepto de capital que creo que los movimientos sociales han perdido», 04/02/13, Diagonal global <https://www.diagonalperiodico.net/global/estoy-intentando-recuperar-concepto-capital-creo-movimientos-sociales-han-perdido.html> [Consultado febrero 2013].
- RETROCRISIS. Retos y alternativas a la precarización del trabajo y la vida en la crisis actual (2005-2014), referencia CSO2013-43666-R, dirigida por Juan José Castillo y Pablo López Calle.
- RODRÍGUEZ CABRERA, G. (2013): ponencia en el *Encuentro internacional sobre jóvenes y precariedad*, Madrid, FUHEM Ecosocial, 24 y 25 de octubre <http://www.fuhem.es/ecosocial/noticias.aspx?v=9610&n=0> [visto en octubre 2014].

- (2014): ponencia en *Crisis y futuro del Estado de Bienestar en España, Italia y Portugal*, 5 y 6 de junio de 2014, Universidad de Oviedo <http://www.youtube.com/watch?v=M1fK7dMUow> [visto en octubre 2014].
- STANDING, G. (2011): *El precariado. Una nueva clase social*, Barcelona, Pasado & Presente.
- VALLES, M. S. (2009): «Metodología biográfica y experiencia migratoria: actualidad del enfoque de los testimonios anónimos y de autor en el legado de Juan F. Marsal», *Papers* 91, 103-125.
- (2014): «Reflexión metodológica sobre un caso de docencia e investigación con métodos cualitativos: la trastienda del proceso investigador y su archivo como conceptos clave», en *Empiria*, n.º 29 (2014).
- VELASCO, H., y DE RADA, Á. D. (1997): *La lógica de la investigación etnográfica*, Madrid, Trotta.
- WEBER, M. [(1964) 2002]: *Economía y sociedad: esbozo de sociología comprensiva*, Fondo de Cultura Económica.
- WHITE, W. (s.f.): *La sociedad de las esquinas*, México, Editorial Diana.

IMPLICACIONES PARA TRABAJADORES Y CONSUMIDORES DE LAS NORMAS ISO EN NANOTECNOLOGÍA

Una visión desde América Latina

1. *Introducción*

Una característica de la globalización y las políticas neoliberales es el creciente papel de las organizaciones privadas en la gobernanza. La ISO (International Standardization Organization) es una de estas organizaciones que mayor presencia tiene en la normalización de procesos de producción, de gestión y de sistemas a nivel mundial, y es de las pocas cuyas normas son aceptadas por la Organización Mundial del Comercio en caso de litigio internacional.

La ISO ha estado emitiendo normas relativas a nanotecnología desde el 2005. Las entidades miembros de la ISO en los diferentes países reproducen esas normas, adaptándolas al contexto y convirtiéndolas en normas nacionales. En América Latina cuatro países tienen instituciones que son miembro pleno del comité de nanotecnología de la ISO (Brasil, México, Colombia y Perú), y uno es miembro observador (Argentina). Se espera que estos países reproduzcan las normas ISO a nivel nacional. México ya ha emitido varias normas sobre nanotecnología. Este artículo analiza las normas mexicanas de nanotecnología referentes a riesgos en la gestión de nanomateriales, que ya está vigente, y que Argentina tiene en discusión; siendo esperado que los otros países de la región sigan el mismo camino.

El artículo analiza las implicaciones para los trabajadores y la sociedad de la vigencia de las normas ISO, o la modalidad mexicana de las mismas, resaltando la contradicción existente entre la tentativa de la norma de mejorar las condiciones de trabajo reduciendo los riesgos y desatando efectos perjudiciales para los trabajadores, muchos de ellos denunciados por diferentes sindicatos.

Recibido: 16-VII-2016.

Versión aceptada: 20-IX-2016.

* Guillermo Foladori, investigador de la Unidad en Estudios del Desarrollo. Universidad Autónoma de Zacatecas, México. Email: gfoladori@gmail.com

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 88, otoño de 2016, pp. 47-61.

2. Mercancías con nanotecnología en América Latina

Por nanotecnologías se comprenden una serie de diferentes técnicas que permiten manipular la materia a nivel atómico y molecular. Lo común y su peculiaridad es que la materia en tamaño nanométrico manifiesta propiedades físico-químicas diferentes a las que los mismos materiales presentan en tamaño mayor. Con el control de estas propiedades antes no controlables, prácticamente todos los sectores industriales han comenzado a incorporar nanotecnologías. En algunos casos las ventajas en productividad, en eficiencia y en novedad de procesos y productos vislumbran posibilidades económicas y sociales revolucionarias. Pero, como en el caso de nuevos químicos, las nanopartículas pueden conllevar riesgos a la salud y el medio ambiente necesarios de ser anticipados cuando posible.

Las nanotecnologías se expanden en América Latina al igual que en el resto del mundo. Varios países producen mercancías con nanocomponentes, otros las importan. Productos con nanotecnología se encuentran en los supermercados de cualquier país de América Latina. Algunos con mención explícita en su etiquetado, la inmensa mayoría sin información al consumidor. En algunas ramas, como cosméticos, la cantidad y variedad de productos es grande, en la mayoría es incipiente. No existen registros nacionales que permitan estimar ni el tipo ni el volumen de productos con nanotecnología en el mercado. Algunas investigaciones han recabado información sobre empresas que producen con nanotecnología. En Brasil las estimaciones varían de más de 400 empresas hasta más de 1000 (Bagattolli e Invernizzi, 2016), de 130 a más de 180 en México (Appelbaum et al., 2016; INEGI, 2014), en torno de 45 en Argentina (Záyago Lau *et al.*, 2015) y cerca de 30 en Colombia.

Aunque existe gran cantidad de combinaciones de nanopartículas de diferentes materiales, la característica del tamaño nano hace que tengan un comportamiento físico-químico y también biológico-toxicológico diferente a los mismos materiales en tamaño mayor (Colvin, 2003; Maynard et al., 2006; Oberdörster, Oberdörster y Oberdörster, 2005; Poland et al., 2008); lo cual sugiere un tratamiento precautorio frente a potenciales riesgos desconocidos¹. Esta es una razón clave para regular los productos de las nanotecnologías, estandarizando (o normalizando) su composición y arreglos. La otra razón es de carácter comercial. La globalización ha desarrollado cadenas de valor de productos en muchos países. La necesidad de normar la materia prima importada e incorporada a sucesivos procesos laborales requiere de nomenclaturas y especificaciones técnicas, para la intercambiabilidad de partes, homogeneidad y fluidez del proceso final. La velocidad de introducción de productos de la nanotecnología en el mercado es, sin embargo, mayor que el proceso de reglamentación, y a nivel mundial apenas

¹ La norma mexicana PROY-NMX-R-12901-1-SCFI-2015 así lo considera: «Ese documento considera a los NTC [nanotubos de carbono] como sustancias de muy alta preocupación por lo que se debería considerar un enfoque precautorio para la gestión del riesgo de todos los tipos de NTC. Establece también que si su uso no puede evitarse, se espera que se use un alto nivel de control» (Secretaría de Economía, 2016: 29).

se ha comenzado con disposiciones en algunos países y exigencias de registro. La Unión Europea tomó la delantera, estableciendo algunos criterios mínimos, como el etiquetado en biocidas, alimentos y cosméticos con nanotecnología (The European Parliament - The Council, 2009, 2011, 2012). Nada parecido está ocurriendo en América Latina (Urquijo, 2014). Los gobiernos de América Latina no han dado señales de preocupación al respecto². Frente a este vacío, la organización privada ISO (International Organization for Standardization) ha comenzado a emitir normas y especificaciones técnicas voluntarias, que están siendo replicadas por algunos países; inclusive en América Latina, como en México, Argentina y Colombia, y se espera se extiendan rápidamente a otros como Brasil y Perú, presionando para que el resto también lo haga.

3. Normas ISO y nanotecnología

Las normas relativas a procesos de producción tienen antecedentes que se remontan a la Primera Guerra Mundial, cuando la industria militar alemana comenzó a implementarlas con el fin de facilitar el intercambio de insumos y piezas. La ISO (*International Standards Organization*) es una federación mundial de organismos nacionales de normalización, una organización privada no-gubernamental funcionando desde 1947, con presencia en más de 160 países, y con el propósito de elaborar normas relevantes que faciliten la armonización de la producción, procesos y sistemas para agilizar el comercio internacional. Las primeras normas ISO son de la década de los ochenta; se trata de especificaciones técnicas con el fin de asegurar la calidad, la seguridad y la eficiencia (ISO, 2016a). Según un ejemplo del folleto de divulgación de ISO, las tarjetas de crédito tienen igual formato para poder ser utilizadas en cualquier lugar del mundo, este es un ejemplo de una norma ISO. Existen más de 21 mil normas ISO y documentos relacionados que cubren todas las industrias, de tecnología, alimentación, salud y demás.

Las normas tienden a facilitar la armonización de la reglamentación internacional, al crear un lenguaje técnico homogéneo. Estas características hacen de las normas ISO un instrumento privado que termina siendo la base de regulaciones cuasi oficiales. Así, por ejemplo, si existe un conflicto internacional que requiere de especificaciones técnicas la Organización Mundial del Comercio reconoce a las normas ISO como apropiadas en un litigio, de manera que, a pesar de ser privadas y voluntarias, terminan adquiriendo una jerarquía mayor en determinadas situaciones.

A efectos de establecer una norma, la ISO distingue entre los países miembro, que tienen derecho a voto, otros países que actúan como observadores sin derecho a voto, y una amplia variedad de organizaciones internacionales y regionales que son consultadas pero no tienen voto,

² Venezuela ha emitido un decreto en 2015 por el cual las especialidades farmacéuticas con nanotecnología son consideradas «nuevo A y nuevo B», con controles semejantes a nuevas formulaciones (Instituto Nacional de Higiene «Rafael Rangel», 2015).

incluyendo las de Naciones Unidas. La norma que se emite como resultado final tiene copyright y precio para ser consultada. Este proceso puede llevar años, habiendo etapas intermedias, como especificaciones técnicas que aún no han adquirido la aprobación necesaria para convertirse en norma. La ISO emite normas, pero no ofrece certificación. Una gran cantidad de entidades externas a la ISO ofrece la certificación de aquellas normas que son susceptibles de serlo, como la familia de normas 9000 o 14000 relativas a la calidad en la gestión empresarial, permitiendo que las empresas y/o sus productos lleven un sello de garantía en tal sentido. Otras familias de normas son guías de funcionamiento y armonización que no se certifican. Aunque históricamente las normas surgen para armonizar los productos, y en particular los insumos de subsiguientes procesos industriales, hoy en día la ISO también incluye normas para procesos e inclusive para servicios. Esta extensión de la aplicación de normas sobre productos, a procesos y a servicios tiene el doble propósito de garantizar al consumidor que el servicio o proceso productivo haya sido realizado dentro de ciertos criterios aceptados internacionalmente, y de optimizar las actividades y gestión empresarial para disminuir tiempo y recursos perdidos entre tareas.

La extensión de normalizar productos a normalizar procesos y sistemas encierra algunos retos. En primer lugar, ha creado la incertidumbre de quién certifica a las entidades certificadoras. Como las propias certificadoras pueden ser exigidas de tener certificado de gestión, de medio ambiente y otros, y, las que certifican a las certificadoras de requerir, a su vez, certificación, puede terminar creándose un negocio encadenado de certificación de las certificaciones, distanciándose del espíritu original de armonizar productos (véase al respecto Rothery, 1998). En segundo lugar, recibir un producto certificado en su proceso de producción puede ser de importancia para el consumidor; en particular para el empresario que compra un insumo, pero también para el consumidor final interesado en saber el contenido y características de la mercancía que compra. Pero recibir un producto certificado en la gestión del proceso es diferente, es más ajeno a los intereses inmediatos del consumidor. Un par de zapatos puede tener una determinada calidad certificada en el producto; pero el mismo par de zapatos puede haber sido creado por una industria contaminante del medio ambiente, o una con prácticas sustentables, distinción que no se ve en el producto final. En tercer lugar, mientras las normas que son certificables deben ser aplicadas por la empresa en paquete, las normas técnicas no certificables dan la posibilidad, a quien gestiona los procesos, de elegir cuáles cumplir (Cilona, 2013), generando una situación incómoda para trabajadores y consumidores que no saben hasta donde deben confiar en la aplicación de la norma por parte de la empresa. En cuarto lugar, la generalización de normas que afectan comportamientos sociales más amplios, como las ISO 26000 de responsabilidad social, significa el avance de normas privadas sobre ámbitos de acuerdos internacionales, y también dentro de países, con lo cual la distinción entre la regulación gubernamental pública y la normativa privada tiende a diluirse, y la responsabilidad mundial puede terminar siendo regulada por un organismo privado que es crecientemente recono-

cido por instituciones internacionales como árbitro (Webb, 2012)³. El concepto de gobernanza surge precisamente para ampliar la antigua idea de gobierno ligado a lo público a una idea donde otros sectores sociales también regulan.

Desde el punto de vista empresarial, la regulación de la gestión tiene efectos financieros positivos debido a la optimización, razón por la cual las empresas buscan la aplicación de las normas y, cuando corresponde, su certificación. Este efecto positivo deviene de causas combinadas. Así, por ejemplo, la gestión armonizada de procesos puede disminuir accidentes de trabajo, economizar tiempo de trabajo e insumos al armonizar y sistematizar las tareas, y facilitar clientes (véase, por ejemplo, Naveh y Marcus, 2007).

Desde el punto de vista de los trabajadores, normas como las ISO 26000 sobre responsabilidad social, los involucra, lo cual puede entrar en conflicto con otras normas existentes, o con instituciones cuyo ámbito de normalización les corresponde, como las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Además, mientras en las normas ISO los sindicatos no participan directamente –no tienen voto–, las normas de la OIT son de resolución tripartita (gobierno, empleadores, trabajadores), lo cual garantiza un mayor poder de decisión y diálogo democrático (véase, por ejemplo, Cilona, 2013; ITUC, 2014).

En 2005 ISO crea un Comité de Nanotecnología, el *ISO/TC 229 Nanotechnologies*. Según la propia ISO, este comité justifica su existencia por la necesidad de normalizar la definición de nanomateriales, sus características, mecanismos de medición y simulación, y hasta la gestión de los procesos, como señala: «science-based health, safety, and environmental practices» (ISO, 2014b: 229). Hasta principios del 2016 ISO había emitido cerca de 48 normas sobre nanotecnología, de definición de nanomateriales, a especificaciones técnicas de gestión de riesgo.

Entre los muchos participantes del comité de nanotecnología hay varios que representan las entidades normativas de países de América Latina. Brasil, Colombia, México y Perú como miembros pleno, y Argentina como observador. En Brasil se formó la comisión de la Asociación Brasileira de Normas Técnicas –ABNT nanotecnología– en 2007⁴. Por Colombia es el ICONTEC (Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación) la contraparte nacional (ICONTEC, 2016). Por México el CENAM (Centro Nacional de Metrología) es la institución participante, por Argentina el IRAM

³ En su análisis de este proceso Webb concluye, entre otras cosas, que la ISO 26000 implica un traslado de funciones derivadas de acuerdos internacionales y previamente destinadas al cumplimiento por los Estados, a decisiones privadas destinadas no solo a Estados sino también a corporaciones, todo tipo de organización y como mecanismo de regulación mundial de responsabilidad social antes pública a la esfera privada (Webb, 2012: 28). Otro artículo del mismo autor comienza con el sugestivo título «ISO 26000 social responsibility standard as “Proto-Law...”». Clapp, por su parte, se refiere a las implicaciones de la privatización de normativas ambientales por la ISO como mecanismos público-privados dominados por la industria privada (Clapp, 1998: 296).

⁴ Según conferencia de P.B. Costa, Brasil no había participado en las reuniones internacionales de ISO nanotecnología y votó por abstención al menos hasta finales del 2008 (ABDI, 2011).

(Instituto Argentino de Normalización y Certificación (IRAM, 2016). Perú formó su comité de nanotecnología en el INACAL (Instituto Nacional de Calidad) en 2015.

4. Nanotecnologías, ISO y trabajadores en América Latina

Las normas de gestión de la ISO pueden referirse a ámbitos previamente cubiertos por otras organizaciones y normas, como ha sido el caso con la OIT. Esto supone la posibilidad de un conflicto entre instituciones. Para evitar diferencias con la OIT, la ISO firmó un acuerdo de colaboración en 2005 en relación al área de normativas de responsabilidad social –ISO 26000– (ILO, 2015). En 2013 se renueva el acuerdo de cooperación mediante un memorándum de entendimiento (MoU en inglés) para todo ámbito de confluencia entre ISO y OIT, que estipula que ISO respetará las normas OIT en caso de conflicto (Blackett y Trebilcock, 2015). Al respecto el siguiente documento de la OIT dice:

Given the broad mandate and action of the ILO to promote social justice and decent work, and ISO's broad mission, ISO standards that relate to issues within the ILO's mandate (ILO issues) should respect and support the provisions of ILS and related ILO action, including by using ILS as the source of reference with respect to ILO issues in case of conflict (ILO, 2013 appendix, 4).

Con este acuerdo ISO lanza, en 2013, una nueva familia de normas, relativas al llamado *Sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo – ISO 45001*. Se trata de normas de gestión en los locales de trabajo, un ámbito específico de la OIT, aunque la OIT no había avanzado sobre normas dentro de los locales de trabajo, como era su función.

Según algunos sindicatos, el solo acuerdo de cooperación entre la OIT e ISO viola el principio de autonomía, al permitir que una corporación privada determine normas a ser aplicadas en la gestión de la salud y seguridad ocupacional en los países; y oculta el hecho de que era responsabilidad de la OIT avanzar en normas de tal naturaleza (Robertson, 2016). Además, el proceso de elaboración de las normas ISO 45001 no se realizó de conformidad con las normas de la OIT, violando el propio MoU. Según la federación mundial de sindicatos Internacional de Servicios Públicos (PSI por sus siglas en inglés), la ISO le pasó por arriba a la OIT con estas normas ISO 45001:

Whatever the reasons, ILO is being challenged by the ISO processes and purposes, and despite its evident good faith and methodical defence of labour standards, is being ridden rough-shod by the preparatory committee, especially in regard to the definition of workers' representatives and their free election by workers, which grievously undermines the participation of workers at all levels of occupational health and safety management. ILO's Workers' Representatives Convention, 1971 (No. 135) is flouted. In addition, ILO resources for an ILO delegation to the committee meetings, even including trade union representati-

ves, are spread thinly relative to the ISO committee members, given that they work in multiple concurrent task groups. Furthermore, language may be changed in its gist by ISO internal editing that is not transparent. The odds are not good for an effective partnership (PSI, 2015; véase también PSI, 2016).

De hecho, la guía de la OIT sobre normas internacionales de trabajo incluye muchas recomendaciones que no aparecen en las ISO (OIT, 2014: 148-149 véase, por ejemplo, las referentes a emergencias en el local de trabajo, pp. 148-149); y en otros casos, como cuando se trata de informar a los trabajadores ISO cambia el lenguaje de la OIT de «deber» para «recomendar» (PSI, 2016). Esto es un reflejo de que en la elaboración de las normas ISO los trabajadores no tienen participación directa. Al fin, y luego de una larga movilización de organizaciones sindicales que condenaban el acuerdo, el MoU fue rechazado por las entidades miembros de ISO a principios del 2016 (PSI, 2016), entrando posiblemente en una nueva redacción.

Respecto del área de nanotecnología ISO comienza a emitir normas y especificaciones técnicas relativas a la salud y seguridad en los locales de trabajo desde 2008. Primero la *ISO/TR 12885:2008. Nanotechnologies – Health and safety practices in occupational settings relevant to nanotechnologies*; luego la *ISO/TS 12901-Nanotechnologies- Occupational risk management applied to engineered nanomaterials. Part 1: Principles and approaches*; seguida de la *ISO/TS 12901-2:2014 -2. Nanotechnologies – Occupational risk management applied to engineered nanomaterials-Part 2: Use of the control banding approach*.

Como es de esperar, los países de América Latina miembros del comité de nanotecnología de la ISO comienzan a replicar las normas a nivel nacional. En 2016 México aprueba el equivalente nacional de la especificación técnica *ISO/TS 12901* con el código PROY-NMX-R-12901-1-SCFI-2015. Argentina tiene en estudio su norma equivalente IRAM 39504. Nanotecnologías: Gestión del riesgo ocupacional aplicado a nanomateriales fabricados, y se espera que Colombia les siga.

El análisis sociológico y político del papel de las normas ISO y su relación con las organizaciones sindicales debe hacerse ubicándolo en el contexto de la globalización y de los esfuerzos neoliberales por la desregularización, y de manera comparativo con normas semejantes y antecedentes históricos. El análisis individual de una norma puede resultar inocente, y parecer algo exclusivamente técnico, cuando en la realidad las normas no solo cumplen una función técnica, sino también económica, política e inclusive ideológica⁵.

Muchas de las críticas a las normas ISO se basan en analizar las ausencias. Así, por ejemplo, si las normas de salud y seguridad ocupacional de ISO no incluyen, como sí lo hace las de la OIT, disposiciones respecto de determina-

⁵ Clapp escribe sobre las normas ISO 14000 algo aplicable a todas las normas ISO: «It appears as though states are embracing these standards in part because doing so fits well with the prevailing liberal ideology held by most states, which calls for a reduced regulatory role for the state» (Clapp, 1998: 312).

das emergencias⁶, la norma ISO no es deficiente por lo que dice, sino por lo que oculta o no dice, que significa negar una conquista laboral previamente reconocida. La norma mexicana PROY-NMX-R-12901-1-SCFI-2015, por ejemplo, señala que los controles de riesgo deberían estar «basada en los requerimientos regulatorios nacionales y complementado con los adecuados controles adicionales» (Secretaría de Economía, 2016: 28), sin mencionar en ningún momento que los controles deben estar también basados en los acuerdos establecidos por la OIT y ratificados por México. Las normas de la OIT son, al igual que las ISO, guías voluntarias, pero mientras en el primer caso son redactadas de manera tripartita, las de la ISO reflejan casi exclusivamente la posición de las grandes corporaciones miembro. Cuando normas ISO omiten incorporar conquistas sindicales previas reconocidas por las normas de la OIT están perjudicando el sector laboral, aunque dichas normas parezcan un avance por referirse a procesos o productos antes no regulados. Aquellos gobiernos que consideran que la regulación de los productos químicos debe ser voluntaria y privada apoyan las normas ISO en nanotecnología como un mecanismo que les libera de cualquier intervención.

Otra crítica a las normas ISO se basa en la comparación. Si, como se señaló en páginas anteriores, normas previas establecen el deber de los empresarios de informar a los trabajadores cuando se manipulen materiales de riesgo, y la ISO cambia o interpreta de modo diferente el verbo, como recomendar en lugar de deber, la crítica no viene de la norma ISO analizada aisladamente, sino de la comparación con otra norma que había avanzado más en derechos sindicales. La norma mexicana PROY-NMX-R-12901-1-SCFI-2015 ofrece varios ejemplos de esto. El siguiente cuadro compara textos de normas OIT y la norma mexicana de nanotecnología. Aunque los textos no se refieren al mismo tema son útiles para mostrar la diferencia en la conjugación verbal. Nótese que en el texto de la OIT la conjugación señala un mandato, mientras que en la norma mexicana la conjugación señala una sugerencia⁷.

Casi sin excepción, la conjugación de los verbos en la redacción ISO es sugestiva, mientras que en la redacción OIT sobre principios y derechos fundamentales del trabajo es obligatoria.

Aún otra crítica a las normas ISO parte del concepto general de la normativa. Las normas ISO de gestión tienen como propósito mejorar la competitividad de la empresa, y, para eso, divide, sistematiza, clasifica y ordena las labores y todo el proceso de gestión. Este ordenamiento y parcelación es semejante a lo que se da a nivel de los procesos productivos propiamente dichos, con la división técnica del trabajo, el análisis de tiempos y movi-

⁶ Por ejemplo lo estipulado en el artículo 13 del Convenio 155 de la OIT: «De conformidad con la práctica y las condiciones nacionales, deberá protegerse de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que esta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud».

⁷ Las normas internacionales del trabajo son elaborados por la OIT de manera tripartita (gobiernos, empleadores, trabajadores) que establecen principios y derechos básicos en el trabajo. Estas normas incluyen convenios vinculantes una vez aprobados por los Estados, y recomendaciones. La alusión al carácter mandatorio del verbo se refiere a los convenios vinculantes que agrupan los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Figura 1. Algunos ejemplos de la diferencia en la conjugación verbal obligatoria de la OIT y la sugestiva de la norma mexicana equivalente a la ISO

<i>Normas OIT</i>	<i>Norma mexicana PROY-NMX-R-12901-1-SCFI-2015</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores y/o sus representantes deberán recibir una información suficiente y una formación apropiada, y deberán ser consultados por el empleador. Además, deberán colaborar con este último. • El trabajador deberá indicar inmediatamente a su superior jerárquico directo cualquier situación de la que tenga un motivo razonable para creer que entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud. • Hasta que el empleador haya adoptado medidas correctivas, no podrá solicitar a los trabajadores que reanuden el trabajo en una situación en la que persista tal peligro. Un trabajador que se haya retirado de tal situación laboral, deberá ser protegido contra consecuencias injustificadas. (OIT, 2014: 128 resaltado propio) 	<ul style="list-style-type: none"> • Debería incluirse información al respecto en los instructivos de operación. Según sea necesario, deberían realizarse monitoreos rutinarios. También debería considerarse la aplicación de vigilancia médica. • La vestimenta de trabajo debería someterse a limpieza por parte del empleador y almacenarse por separado de la ropa de uso diario. Se espera que la limpieza de los lugares de trabajo se realice regularmente, de acuerdo con los planes de control de riesgos. (Secretaría de Economía, 2016: 27 resaltado propio) • En todos los casos, la selección de los controles debería, como mínimo, estar basada en los requerimientos regulatorios nacionales y complementado con los adecuados controles adicionales. (Secretaría de Economía, 2016: 28 resaltado propio) • Los acuerdos deberían incluir instrucción, actualización y entrenamiento de aquellos individuos que tienen que usar las medidas de control y procedimientos para asegurar que las medidas están trabajando como deberían. • Todos los involucrados o quienes pudieran ser afectados deberían tener a su disposición la información, instrucciones y capacitación requeridas para preservar su seguridad. (Secretaría de Economía, 2016: 30 resaltado propio)

Fuente: elaboración propia.

mientos, etcétera, mecanismos todos tendientes a hacer más simple y estandarizado el proceso de trabajo o de gestión (Brenner, Fairris y Ruser, 2004; Parker, 2015). Esta estandarización de actividades es siempre positiva desde el punto de vista del empresario, porque abarata los costos al facilitar sustituir empleados; según algunos sindicatos esto significa, en algunos casos, descalificar la fuerza de trabajo. Contradictoriamente, la empresa argumentará que la mayor complejidad resultante de los procesos de automatización paralelos a las normas de gestión, aunada al trabajo en equipo y el atendimento simultáneo de varias máquinas es un proceso de mayor calificación del trabajador. Una y otra perspectiva, descalificación o mayor calificación, aunque parecen resultados contrapuestos son ambos potencialmente ciertos, y la contradicción puede referirse a estar reflexionando a partir de un diferente nivel de análisis del problema. Desde el punto de vista laboral puede considerarse que hay descalificación porque la estandarización de los comportamientos y actividades facilita la sustitución de empleos y tiende a abaratar salarios; es decir, el concepto de descalificación está amarrado al salario del obrero o empleado; o bien aumenta la intensidad del trabajo sin aumento del salario. Desde el punto de vista empresarial se considera que hay mayor calificación porque los obreros o empleados deben controlar procesos más sofisticados y diversas máquinas en distintos ámbitos de la cadena productiva; es decir, el concepto de mayor calificación está amarrado al conocimiento. Salario y conocimiento no necesariamente cambian en el mismo sentido; ya que el salario contempla, además del nivel de formación de la fuerza de trabajo, la oferta de esta, que está en relación directa con la facilidad de sustitución, y debiera estar también en relación a la intensidad del trabajo (Parker, 2015; Parker y Slaughter, 1988; Ximénez Saenz y Martínez, 1998).

Puede también criticarse la manera en que se utilizan los conceptos y las acciones que encadenan. Es el caso del concepto de eficiencia que la ISO proclama buscar; ya que se trata de eficiencia financiera, con lo cual muchos procesos de subcontratación acompañan casi naturalmente las normas ISO, pudiendo acarrear pérdida de calidad en el producto final; algo que no lo registra la suma de las normas de cada una de las empresas de la cadena de valor. Aplicado al trabajo, la eficiencia derivada de las normas de gestión conduce a la individualización de la responsabilidad del trabajador, ajustando normas salariales según productividad y comportamiento, lo cual tiende a debilitar cualquier tipo de agrupación sindical. Ximénez Saenz y Martínez (1998) sistematizan los efectos de las normativas en el mayor control, ritmo e intensidad del trabajo, incremento de la responsabilidad individual, efectos psicológicos y físicos, y la tendencia a la competencia entre los mismos trabajadores (véase también Brenner, Fairris y Ruser, 2004).

Desde una perspectiva social, las normas de gestión que son pasibles de certificación, y dado que tal proceso tiene costos, que puede ser deteriorado, requerir requisitos, y pasar por auditorías no siempre fáciles de superar (Delmas, 2000; Rothery, 1998),⁸ las pequeñas y medianas empre-

⁸ «Certification is open to abuse by over-zealous inspectors, it confers policy-type powers to petty officials, and it can become a barrier to enterprise to small companies and single tra-

sas pueden ver dificultado el registro y su mantenimiento, y la ISO terminar siendo un mecanismo de favorecer a las grandes empresas y la concentración del capital (Ximénez Saenz y Martínez, 1998). Además, las normas ISO, aunque voluntarias, pueden ser utilizadas como mecanismos restrictivos para el acceso de algunos países a sus mercados, y en caso de litigio pueden ser utilizadas con validez internacional por la Organización Mundial del Comercio.

Por último, aunque no menos importante, el espíritu general de las normativas ISO, puede ser criticado desde una perspectiva social y macroeconómica. Efectivamente, lo que a nivel individual de cada empresa puede constituir una mejora se transforma en un nuevo reto a nivel social y para los consumidores. Veamos esta contradicción con el ejemplo de los nanomateriales y el manejo de sus desechos y residuos.

Las normas ISO consideran a los nanomateriales como materiales peligrosos, cuyos residuos requieren de tratamiento especial (cap. 5.4 de la norma mexicana), y que deben ser substituidos cuando posible. Pero la norma no premia a la empresa que sustituye materiales peligrosos, sino a la que utilizándolos aplica las guías. De esta manera, aunque la norma tiene un capítulo respecto al manejo de residuos y desechos en el local de trabajo –norma mexicana cap. 14–, y aunque esta norma se cumpla, el resultado final es que mayor cantidad de empresas producirán nanomateriales peligrosos cuyo producto final, una vez que ha salido de las empresas al mercado, es desconocido, tanto en cuanto a su consumo como a su disposición final completado el ciclo de vida.

Nótese que si las empresas adoptan la norma en materia de tratamiento de residuos convierten un proceso de trabajo con riesgo en un proceso de trabajo sin riesgo, o con riesgo limitado, lo cual es beneficioso a nivel de la empresa, tanto para empresarios como para trabajadores.⁹ Pero esto incentiva la producción global con nanotecnología, –que dicho sea de paso es el objetivo de esas normas ISO– lo cual conduce a que se generalicen las mercancías con nanotecnología, que tarde o temprano terminan como desechos siendo procesados en basurales y vertederos, incineradores o rellenos sanitarios, con el posible desprendimiento de los materiales peligrosos de sus matrices. En algunos casos este proceso es casi simultáneo a su consumo, como en champú y otros cosméticos que terminan en el drenaje a medida que se usan. ¿Quién se hará cargo de modificar todo el sistema de recolección, tratamiento y disposición final de la basura mundial que pasará a ser toda peligrosa? Imaginemos los residuos de América Latina. El grueso de los residuos peligrosos (e.g. hospitalarios, baterías) son incinerados, mientras que la mayoría de los domésticos son lanzados a vertederos y ba-

ders» (Rothery, 1998: 209). Aunque debe decirse que desde la fecha de este documento citado a la actualidad ISO ha desarrollado una exitosa política para facilitar la entrada de las pequeñas y medianas empresas (Callaghan y Schnoll), pero el poder del inspector es igualmente válido.

⁹ El riesgo depende del peligro y el grado de exposición. Con la aplicación de las precauciones establecidas en la norma los nanomateriales seguirán siendo peligrosos, pero la exposición se reducirá y consecuentemente el riesgo.

surales, y una menor parte a rellenos sanitarios (Pan America Health Organization, 2005). Eso significa que todas las mercancías con nanopartículas terminarán lanzando al medio ambiente sus productos peligrosos, a menos que se cambie la totalidad del sistema de residuos del mundo. Por solucionar riesgos individuales la norma tiende inconscientemente, pero inevitablemente, a generalizar riesgos colectivos, yendo contra su propio espíritu de mejorar las condiciones de vida.

El problema se agrava porque la norma privada al ser individualizada para determinadas actividades bloquea la posibilidad de que un país decida, por ejemplo, no utilizar determinados insumos peligrosos en sus procesos laborales, o prohibir importar las mercancías que los contengan. Estas medidas irían contra los tratados de libre comercio, y de inversiones, basados en criterios de la Organización Mundial del Comercio que reconoce las normas ISO como las únicas válidas para efectos de litigios internacionales. Claro está que el argumento para promover nuevas tecnologías es que estas implican más beneficios que riesgos; pero el balance solo se hace a nivel microeconómico de la acción inmediata del producto, nunca de los costos sociales de mayor alcance.

5. Conclusiones

En los últimos veinticinco años las políticas neoliberales han impulsado la participación de la empresa privada en ámbitos regulatorios previamente de responsabilidad pública. Este es el caso de las normas ISO, que, a su vez, han avanzado del espíritu original de estandarizar productos para facilitar la intercambiabilidad entre empresas, a estandarizar procesos y sistemas, por ejemplo procesos de gestión, control de riesgos, etcétera, lo cual incide directamente en las actividades laborales, entrando en conflicto, en algunos casos, con otros cuerpos normativos, como los de la OIT.

A partir de mediados de la segunda década de este siglo la ISO ha emitido normas para nanotecnología, reconociendo el carácter peligroso de sus materiales. Algunas de estas normas tratan de la gestión de riesgo ocupacional, sugiriendo procedimientos para reducir riesgos y accidentes. En América Latina este tipo de normas está siendo convertido por las entidades miembro de la ISO en normativas nacionales, como es el caso de México y otros países en proceso.

El análisis de las normas muestra que la pretendida mejora en los procesos laborales no es necesariamente así, ya que oculta varios otros factores, además de desatar implicaciones a nivel social que pueden poner en entredicho el beneficio pretendidamente enunciado a nivel individual de la empresa. Este artículo analizó algunas de estas implicaciones.

Declaración

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

Referencias

- ABDI, *Nanotecnología. Panorama da nanotecnologia no mundo e no Brasil*, Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial, 21 de mayo de 2011. En línea: http://www.desenvolvimento.gov.br/arquivos/dwnl_1266607883.pdf consultado el 1 de julio de 2016.
- APPELBAUM, R. *et al.*, «Inventory of nanotechnology companies in Mexico», *J. Nanoparticle Res.*, vol. 18, n.º 2, febrero de 2016. En línea: <http://link.springer.com/10.1007/s11051-016-3344-y> consultado el 27 de febrero de 2016.
- BAGATTOLLI, C. y INVERNIZZI, N., «Difusión de la nanotecnología en Brasil. Análisis preliminar a partir de la Encuesta de Innovación Tecnológica 2011», en Foladori, G., N. Invernizzi, E. Záyago Lau y A. Hasmy (eds.), *Nanotecnologías en América Latina. Trabajo y Regulación*, Ciudad de México, Miguel Ángel Porrúa, 2016.
- BLACKETT, A. y TREBILCOCK, A., *Research Handbook on Transnational Labour Law*, Edward Elgar Publishing, 2015.
- BRENNER, M. D., FAIRRISS, D. y RUSER, J., «Flexible» Work Practices and Occupational Safy and Health: Exploring the Relationship Byween Cumulative Trauma Disorders and Workplace Transformation», *Ind. Relat.*, vol. 43, n.º 1, enero de 2004, p. 242-66. En línea: <http://doi.wiley.com/10.1111/j.0019-8676.2004.00325.x> consultado el 6 de julio de 2016.
- CALLAGHAN, N. y SCHNOLL, L., «ISO 9000 for Small Companies», *Qual. Dig.* En línea: <http://www.qualitydigest.com/aug97/html/cover.html> consultado el 6 de julio de 2016.
- CILONA, O., «Trade union involvement in non-technical standardization», *HesaMag*, vol. 7 Special report 19/25, n.º YUI, 2013, p. 28-30. En línea: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiwmo6yur7NAhVHIZAKHeV1DwUQFggkMAE&url=https%3A%2F%2Fwww.yui.org%2Fcontent%2Fdownload%2F9799%2F87916%2Ffile%2FHESAMag_07_EN_p28-30.pdf&usq=AFQjCNFjDCaMhlBfZJTtGaNHVEFJJC-FKg&sig2=E8p2mp8r_JaCLfl2Ab y5NQ&bvm=bv.125221236,d.Y2I consultado el 6 de julio de 2016.
- CLAPP, J., «The Privatization of Global Environmental Governance: ISO 14000 and the Developing World», *Glob. Gov.*, vol. 4, n.º 3, 1998, p. 295-316. En línea: <http://www.jstor.org/stable/27800201> consultado el 14 de julio de 2016.
- COLVIN, V. L., «The potential environmental impact of engineered nanomaterials», *Nat. Biotechnol.*, vol. 21, 2003, p. 1166-70.
- DELMAS, M., «Barriers and Incentives to the Adoption of ISO 14001 by Firms in the United States», *Duke Environ. Law Policy Forum*, vol. 11, n.º 1, 2000, p. 1-38. En línea: <http://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1152&context=delpf> consultado el 12 de julio de 2016.
- ICONTEC, «Normalización Comité 243 Nanotecnología», *Inst. Colomb. Normas Téc. Certif.* En línea: <http://www.icontec.org/Ser/Nor/Paginas/CTN/Ct243.aspx> consultado el 1 de julio de 2016.
- ILO, *Review of the implementation of ILO-ISO agreements*, International Labour Office. GB.325/INS/11, 30 de octubre de 2015. En línea: <http://>

- www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meyingdocument/wcms_420998.pdf consultado el 13 de julio de 2016.
- ILO, *Further developments in relation to the International Organization for Standardization, including in the field of occupational safety and health (OSH)*, International Labour Office, 16 de octubre de 2013. En línea: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meyingdocument/wcms_222296.pdf consultado el 7 de julio de 2016.
- INEGI, *Encuesta sobre Investigación y Desarrollo Tecnológico y Módulo sobre Actividades de Biotecnología y Nanotecnología 2012 Síntesis metodológica ESIDY - MBN*, Instituto Nacional de Estadística y Geografía., 2014.
- Instituto Nacional de Higiene «Rafael Rangel», *Registro Sanitario de Especialidades Farmacéuticas con Nanotecnología*, 14 de julio de 2015.
- IRAM, «Búsqueda de Normas». En línea: <http://catalogo.iram.org.ar/carritoiram/BuscaInicialCD.asp> consultado el 17 de junio de 2016.
- ISO, «About ISO», *Int. Organ. Standarization*. En línea: <http://www.iso.org/iso/home/about.htm> consultado el 11 de julio 2016.
- ISO, «ISO - Technical committees - ISO/TC 229 - Nanotechnologies», *ISO Stand. Dev.* En línea: http://www.iso.org/iso/iso_technical_committee?commid=381983 consultado el 25 de noviembre de 2014.
- ITUC, «La ISO no pasa el examen», *Int. Trade Union Confed.*, 15 octubre 2014. En línea: <http://www.ituc-csi.org/la-iso-no-pasa-el-examen> consultado el 30 de junio de 2016.
- MAYNARD, A. *et al.*, «Safe handling of nanotechnology», *Nanotechnology*, vol. 444, n.º 16, 2006.
- NAVEH, E. y MARCUS, A., «Financial performance, ISO 9000 standard and safe driving practices effects on accident rate in the U.S. motor carrier industry», *Accid. Anal. Prev.*, vol. 39, n.º 4, julio de 2007, p. 731-42. En línea: <http://linkinghub.elsevier.com/ryrieve/pii/S0001457506002041> consultado el 6 de julio de 2016.
- OBERDÖRSTER, G., OBERDÖRSTER, E. y OBERDÖRSTER, J., «Nanotoxicology: An emerging discipline evolving from studies of ultrafine particles», *Environ. Health Perspect.*, vol. 113, 2005, p. 823-39.
- OIT, *Guía sobre las normas internacionales del trabajo 2014*, OIT (Organización Internacional del Trabajo), 2014. En línea: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_246945.pdf consultado el 8 de julio de 2016.
- Pan America Health Organization, *Report on the regional evaluation of municipal solid waste management services in Latin America and the Caribbean*, Washington, D.C., Pan American Health Organization, 2005.
- PARKER, M., «A Union Strategy for Skilled Work and Technological Change», *Labor Notes*, 9 de agosto de 2015. En línea: <http://www.ny4dem.org/cyrev/archive/issue6/articles/UnionStrategy/UnionStrategy.pdf> consultado el 30 de junio de 2016.
- PARKER, M. y SLAUGHTER, J., *Choosing sides: unions and the team concept*, Boston, South End Press, 1988.
- POLAND, C. A. *et al.*, «Carbon nanotubes introduced into the abdominal cavity of mice show asbestos-like pathogenicity in a pilot study», *Nat. Nanotechnol. Adv. Online Publ.*, 18 de mayo de 2008.

- PSI, «No to privatization of occupational health and safety!», *Public Serv. Int.*, 19 de mayo de 2016. En línea: http://www.world-psi.org/sites/default/files/attachment/media/en_iso-ohs_pr_final.pdf consultado el 7 de julio de 2016.
- PSI, «ILC 2015 Agenda: The current status of ILO standards on occupational safety and health systems in respect of management, requirements and guidance for use», Public Services International, 1 de junio de 2015. En línea: http://www.world-psi.org/sites/default/files/attachment/news/en_104th_ilc_agenda_item_iv_on_social_protection.pdf consultado el 7 de julio de 2016.
- ROBERTSON, H., «A new ISO standard for occupational health and safety management systems: is this the right approach?», *YUI Policy Brief*, 3, 2016. En línea: <http://www.yui.org/content/download/23279/193994/file/ISO+OSH+management+systems+Robertson+2016.03.pdf> consultado el 7 de julio de 2016.
- ROTHERY, B., «Standards and certification», en *The Gower handbook of management*, 4th ed, Aldershot, Hampshire, England; Brookfield, Vt., USA, Gower Publishing Company, 1998.
- Secretaría de Economía, *Nanotecnologías - Gestión de riesgo ocupacional aplicado a nanomateriales manufacturados. Parte 1: Principios y enfoques*, de julio 2016.
- The European Parliament - The Council, *PE-CONS 2/12. Regulation of the European Parliament and of The Council concerning the making available on the market and use of biocidal products. Common Guidelines.*, 19 2012. En línea: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/12/pe00/pe00003.en12.pdf> consultado el 7 de julio 2016.
- The European Parliament - The Council, *On the provision of food information to consumers...*, Regulation (EU) No.1169/2011, 2011. En línea: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2011:304:0018:0063:EN:PDF> consultado el 7 de julio 2016.
- The European Parliament - The Council, *Cosmotic products (from 2013)*, Regulation (EC) No 1223/2009, 2009. En línea: http://europa.eu/legislation_summaries/consumers/product_labelling_and_packaging/co0013_en.htm consultado el 7 de julio 2016.
- URQUIJO, W., «Regulación de las nanotecnologías en América Latina», *Obs. Desarro.*, vol. 3, n.º 12, 2014, p. 15-18. En línea: <http://estudiosdeldesarrollo.ny/observatorio/ob12/6.pdf> consultado el 7 de julio 2016.
- WEBB, K., «ISO 26000: Bridging the Public/Private Divide in Transnational Business Governance Interactions», *Comp. Res. Law Polit. Econ.*, vol. Research Paper 21, n.º Research Report No. 21/2012, 2012. En línea: <http://digitalcommons.osgoode.yorku.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=1030&context=clpe> consultado el 7 de julio 2016.
- XIMÉNEZ SAENZ, D. y MARTÍNEZ, O. A., «Los Trabajadores y las Normas ISO 9000», *Taller Estud. Laborales Unión Obrero Met. Argent.*, mayo de 1998. En línea: <http://www.tel.org.ar/spip/descarga/iso9000.pdf> consultado el 30 de junio de 2016.
- ZÁYAGO LAU, E. *et al.*, «Empresas de Nanotecnología en Argentina», *Real. Económica*, n.º 296, 2015. En línea: <http://www.iade.org.ar/modules/RealidadEconomica/> consultado el 22 de enero de 2016.

LUDGER PRIES*

REGULACIÓN LABORAL ENTRE «NEOLIBERALISMO» Y «ESTATISMO»

Una propuesta institucional y el ejemplo de la Unión Europea

En el contexto de la globalización, la regulación colectiva de las condiciones de trabajo y de empleo está cada vez más en un proceso de descomposición y de desregulación –esto es una visión muy común tanto en el mundo académico como en muchas organizaciones sindicales y patronales–. Gran parte de empresarios, de sus gremios y parte de los científicos argumentan que la «reforma» de la regulación laboral hacia una mayor desregulación es condición imprescindible para una mayor flexibilidad y productividad. A la vez, muchos sindicalistas y científicos critican cualquier cambio y flexibilización de las relaciones laborales y culpan a la globalización como causa de un detrimento generalizado de las condiciones laborales. Esta contribución cuestiona tal círculo de argumentos en el cual posturas «desde la derecha, neoliberales, conservadores etcétera.» y posturas «desde la izquierda, comprometidas, progresistas etc.» se reproducen mutuamente sin analizar a fondo la realidad empírica y los caminos diferentes de la globalización y la regulación laboral. Como hay regímenes de economía y sociedad diferentes, también existen formas, retos y oportunidades de globalización muy variados. Este argumento central se desarrolla tomando como ejemplo la europeización y transnacionalización de la regulación laboral en los últimos diez años y el caso de Alemania en una visión comparativa europea.

Algunos hallazgos de este balance son: Una regulación laboral fuerte no impide, ni es necesariamente víctima de la globalización económica. Frente a la unificación alemana, la apertura hacia el Este, la globalización y la modernización productiva, el régimen de regulación laboral alemán resultó relativamente estable. Tomando el panorama de otros países europeos y la ampliación de la Unión Europea hacia el Este¹ destaca que hay cierta ten-

Recibido: 25-IV-2016.

Versión aceptada: 14-IV-2016.

* Ludger Pries, Fakultät für Sozialwissenschaft Lehrstuhl Soziologie/SOZOMM. Ruhr-Universität Bochum 44780 Bochum. Correo electrónico: ludger.pries@rub.de

¹ Se refiere a la ampliación por diez países (República Checa, Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta y Polonia) en 2004 y por otros tres países (Bulgaria y Rumanía, Croacia) en 2007 respectivamente 2013; véase https://es.wikipedia.org/wiki/Ampliación_de_la_Unión_Europea.

dencia hacia un «acercamiento hacia arriba» de la regulación laboral y hacia sistemas duales de regulación laboral sin que esto resulte en una homogeneización sencilla. Los regímenes monistas de regulación laboral (solo sindicatos y agrupaciones patronales) son menos adaptables y resistentes que regímenes pluridimensionales y duales (regulación a nivel de negociación colectiva entre sindicatos y agrupaciones patronales y a nivel de las empresas con comités de empresa o de fábrica etc.).

En términos generales se puede concluir que el futuro y la suerte de sociedades, economías y trabajadores no dependen tanto del *grado* de regulación laboral, sino de la mezcla de instituciones sociales reguladoras. La Unión Europea es un laboratorio interesante de regulaciones laborales multi-institucionales y de niveles múltiples. En este sentido, el proceso de integración europea combina y articula diferentes tipos de internacionalización: la inter-nacionalización, la supranacionalización y la transnacionalización. Entre la convergencia (supranacionalización) y la divergencia (internacionalización) de regulaciones nacionales surgen nuevos modos de regulación transnacionales.

1. *Falsos discursos y un enfoque institucionalista*

Después de que la estrategia de sustitución de importaciones mostró sus deficiencias y perdió su papel de idea rector del desarrollo de muchos países, sobre todo de América Latina, África y Asia, la «implosión» del socialismo en Europa del este dio otro golpe a las ideas, hasta aquel entonces vigentes, acerca del desarrollo económico y social. A pesar de sus defectos —como los millones de desempleados y sus coyunturas no tan contables y controlables— la economía de mercado mostró una fuerza de flexibilidad, de adaptación y de innovación que es difícil de negar. Al mismo tiempo surgieron muchos gobiernos conservadores en el transcurso de la última década, como es el caso en Estados Unidos de América, en España, Hungría o Polonia.

Todo esto incentivó el surgimiento de nuevas versiones de viejos esquemas dualistas de pintar las cosas en blanco y negro, de dividir la compleja realidad social en «los buenos» y «los malos», de seguir repartiendo el mundo en «el Norte» y «el Sur», de insistir en la distinción discriminante entre «el Occidente moderno» y «el resto tradicional» (no comprensible y, por esto, irracional). Es importante subrayar que tales esquemas primitivos surgieron tanto en el lado de la tradicional izquierda como en la tradicional derecha. La derecha tradicional encontró «el eje del mal» y el peligro global en el terrorismo y la sobre-regulación; fortaleció la idea de la «liberalización» y globalización de las economías a la vez con la securización de fronteras como solución a los problemas. La izquierda tradicional encontró al «neoliberalismo», a la globalización y «desregulación» como explicaciones básicas de la miseria que vive gran parte de los hombres y países en el mundo. Después del viejo esquema «¿estás a favor o en contra de capitalismo o socialismo?» se creyó la nueva bifurcación «¿estás a favor o en contra de globalización y (neo)liberalismo?».

En el viejo y en el nuevo discurso dualista la derecha tradicional y la izquierda tradicional se definen y mantienen mutuamente. Es por esto que a veces suena tan coherente y «lógico». Pero esto no quiere decir que los enfoques y las posturas correspondientes tengan gran fuerza real de explicación y de entendimiento de la realidad. Por más de medio siglo Alemania tiene una llamada «economía social de mercado» que combina economía de mercado con regulaciones estatales, gremiales y organizacionales. En los Estados Unidos de América tenemos una larga tradición de una economía y una vida pública marcadamente liberales, pero al mismo tiempo en algunos campos se observa una muy fuerte (y más fuerte que en casi todos los demás países del planeta) intromisión estatal. Esto se refleja en la fuerte regulación de igualdad de oportunidades según género y grupo étnico o también en la regulación ambiental que causó el escándalo Diésel de Volkswagen en los Estados Unidos de América del Norte². Por más que cien años México se caracteriza por una mezcla entre economía liberal de mercado y regulación estatal corporativa. Hasta Cuba tiene una economía mixta entre capitalismo y socialismo –*capisól* en palabras populares– que no solo se refleja en dos sistemas de monedas sino más aún en la contradicción y tensión entre la regulación estatal teórica y la realidad informal que vive gran parte de la población cada día.

Los discursos dualistas simplistas desvían la atención del análisis de la vida real y de las formas y estructuras concretas en que la vida cotidiana y sobre todo el campo del empleo y trabajo están regulados. La simple dicotomía entre Estado y mercado no es adecuada para entender y explicar la compleja relación de fuerzas estructurantes y reguladoras que rigen en las sociedades y sus economías. Es más prometedor un *enfoque institucionalista* ampliado que parte de la idea de que sociedades se estructuran, integran y mantienen estabilidad (que siempre es relativa) mediante instituciones sociales como *complejas configuraciones de reglas, normas, recursos y medios específicos que estructuran y regulan áreas y contextos específicos de acción humana*. Proponemos distinguir cinco instituciones sociales importantes para poder caracterizar adecuadamente las variedades de sociedades y sus economías contemporáneas³. Estas cinco instituciones sociales se caracterizan por diferencias sistemáticas con respecto a (1) los recursos de acción principales, (2) las normas y lógicas de acción dominantes, y (3) los medios de comunicación principales (véase el Cuadro 1).

Resumiendo los debates arriba mencionados, el *mercado* –como tipo ideal– es una institución social que rige en contextos de acción anónimos de intercambio de bienes más o menos homogéneos y contables/cuantifi-

² Con respecto a la amplia tradición de «affirmative action» véase https://es.wikipedia.org/wiki/Discriminación_positiva; con respecto al «Diésel-gate» de Volkswagen en EEUA véase Pries/Vallejo 2016 y https://en.wikipedia.org/wiki/Volkswagen_emissions_scandal.

³ Véase Pries 1997 y 1997b; Hall/Soskice 2002 tratan «variedades del capitalismo» enfocando sobre todo los diferentes niveles de gobernanza. La tipología de instituciones sociales aquí propuesta incluye una perspectiva de ciencias políticas (sobre todo en la quinta institución social *régimen público-colectivo*), pero se entiende más como una propuesta sociológica que, además, no se limita a sociedades y economías capitalistas. Por lo tanto, en vez de hablar de «varieties of capitalism» sería más adecuado hablar de «varieties of societies».

<i>Institución social</i>	<i>Recurso principal</i>	<i>Norma de acción</i>	<i>Medio central de comunicación</i>
Redes sociales	Capital social	reciprocidad no específica, largo plazo	confianza
Profesión/ gremio	Capital cultural	ética profesional, honor	certificados, reputación
Mercado	Capital económico	utilidad individual, reciprocidad específica	contrato, dinero
Organización	Capital posicional	reglas internas, jerarquía, lealtad organizacional	normas de la organización formales e informales
Régimen público	Capital público	legalidad/leyes, discurso público	poder, legitimidad

cables. Según todas las teorías de mercado ideal-típico, la relación entre los actores es una interacción muy puntual y entre iguales en términos de que nadie puede imponer su voluntad e interés sobre los otros participantes. El recurso principal es el capital económico y el dinero es el medio por el cual se organiza el intercambio. El mercado como institución social no es tan viejo y tan «natural» como aparece en algunas teorías neoclásicas. En Europa, por ejemplo, creció como institución social en la Edad Media tardía cuando los reyes y emperadores otorgaron a las ciudades el derecho de organizar mercados. En vez de recolectar toda la producción agropecuaria no usada para la subsistencia de los campesinos por su propia cuenta, los poderíos públicos aprovecharon de los impuestos que «impusieron» sobre los comerciantes. Desde sus inicios el mercado ha sido una institución social ampliamente construida por reglas, normas y por intereses, medios y recursos sociales, es decir, encausada en un contexto societal más amplio⁴.

Mientras que por siglos el mercado se concentró en organizar el intercambio de bienes y servicios, es hasta el surgimiento del capitalismo moderno en el siglo XVIII y XIX que la figura del mercado también estructura en parte la vida de trabajo y empleo. Pero con respecto a la organización del

⁴ La gran deficiencia de la teoría económica neoclásica es abstraer de la *embeddedness* y del surgimiento histórico-social del mercado y del *homo oeconomicus* correspondiente como figuras reales empíricas muy marginales, poner el modelo teórico-abstracto del mercado y del *homo oeconomicus* ideal en el centro de la explicación científica y tratar todo lo que no coincide con este modelo, como ampliación, matiz o «resto no explicable» – en lugar de relativizar el mercado y al *homo oeconomicus* y tratarlos como una institución social ideal-típica entre otras.

trabajo y del empleo, más viejo que el mercado es la institución social de la *red social*, primordial y tradicionalmente en forma de la familia extendida y, hoy en día, también en forma de redes sociales secundarias. Mientras que las relaciones sociales y el contexto de interacción para la institución del *mercado* son casuales e instantáneos, en el caso de las *redes sociales*—como tipo ideal— las relaciones sociales son de larga duración y se basan en confianza y mutualidad de dar y recibir bienes no estandarizados. La lógica de acción específica de esta institución social son los compromisos y favores mutuos y la reciprocidad y hasta la solidaridad. Hasta hoy en día y en casi todas las sociedades del mundo esta institución social de la *red social* se plasma en la familia. Sobre todo en los países del sur, pero también en los de norte, ni la economía formal e informal, ni las estrategias de sobrevivencia y de porvenir de las personas se entienden sin hacer referencia a la unidad doméstica como contexto complejo que impacta sobre todos los aspectos de vida, también sobre recursos, decisiones y acciones referidos al trabajo y empleo.

Desde una perspectiva histórica, durante miles de años la unidad doméstica integraba todas las actividades de producción y de reproducción, y antes del trabajo asalariado moderno con su «mercado de trabajo» correspondiente, de esta unidad doméstica se diferenciaba el quehacer y el «arte» de los artesanos. Hilado y tejido, carpintería y plomería, minería y ferretería se desarrollaron como campos específicos de trabajo y empleo con sus propias reglas de capacitación, reclutamiento, movilidad horizontal y vertical. Después de los gremios de los artesanos surgen los gremios de profesionistas como médicos, farmacéuticos, abogados e ingenieros. La *profesión* y la artesanía se establecen como institución social propia de estructuración y regulación del trabajo y empleo. El recurso principal que rige esta institución social no es el capital económico, ni el capital social, sino es el capital cultural en el sentido de saberes, conocimientos y destrezas. Este capital cultural está ligado inseparablemente con su portador, no es tan fácilmente transferible como es, por ejemplo, el capital económico. Los medios más importantes de comunicación e interacción aquí son el honor profesional así como certificados y diplomas. En el campo de acción de esta institución social las personas se orientan no tanto en la maximización de la ganancia individual—como es el caso de la institución social de mercado— sino en la ética profesional, en lo que se puede llamar la reputación o la «estimación en la comunidad profesional». Muchos campos de trabajo—como son los de los médicos, de los científicos, pero también de los carpinteros y mecánicos automotrices— no se entienden sin hacer referencia a esta institución social tan arraigada de las profesiones.

Otra institución social que impacta fuertemente sobre todas las acciones y decisiones con respecto al trabajo y empleo son las *organizaciones* modernas, sobre todo las *empresas*. Aunque como unidades de acción colectivas se muevan en el ambiente de la lógica de mercado—por ejemplo en el sentido de competir una empresa automotriz con otras empresas de la misma rama— la coordinación dentro de las organizaciones se estructura según el principio de jerarquía, y el recurso de acción más importante es el capital posicional que tienen los actores acorde al organigrama formal y a los roles

y relaciones de fuerza reales⁵. El contexto de acción es pensar en «posiciones» definidas por la organización (de hecho, una organización es ni más ni menos que una configuración compleja y duradera de posiciones como definiciones de roles, derechos y obligaciones). Las organizaciones definen sus propias reglas –formales e informales– de cómo cubrir posiciones vacantes, de cómo organizar la movilidad horizontal y vertical entre posiciones, de cómo reclutar personas para la organización y para sus posiciones. Incluso –como revelan todos los estudios sobre los «mercados internos de trabajo»– la remuneración del trabajo no se rige según la lógica de mercado o de la profesión, sino conforme a las reglas organizacionales establecidas (frecuentemente con base en negociaciones colectivas entre la gerencia y la representación de los trabajadores)⁶.

Por fin, aparte de las instituciones sociales mencionadas existe la *regulación pública* y colectiva como última institución social que estructura aspectos claves del trabajo y empleo –empezando con la pregunta de la remuneración y la jornada de trabajo, pasando por temas como la seguridad e higiene en el trabajo, hasta asuntos como la no-discriminación y la participación en el trabajo. La regulación pública del trabajo y empleo no es nada nuevo, no es un invento del capitalismo, del socialismo ni de los sindicatos. Desde que existió una fuerza pública-estatal (sea en forma de imperios o Estados-nación modernos), la misma también se dedicó a regular asuntos relacionados al trabajo y empleo. Esto se plasma en todo lo que se refiere a la institución de la esclavitud, pero también en las estipulaciones estatales decretadas para la regulación del trabajo en las minas coloniales de la Nueva España o en las minas regidas por los condes en Alemania hasta el siglo XVIII. Por lo tanto, existía un régimen público de regulación laboral muy fuerte y muy rígida mucho antes del capitalismo moderno. Por lo tanto, la institución social del régimen público de la regulación laboral no es un invento reciente ni un logro único del movimiento obrero para amortiguar los excesos de un «capitalismo salvaje». Es al revés: El capitalismo moderno nace ya –según las diferentes condiciones nacionales y regionales– dentro de las reglas, costumbres y prácticas del régimen público de regulación laboral. Desde sus inicios, también los movimientos obrero-sindicales nacen y están encausados (*embedded*) en las tradiciones de regulación laboral público-estatal correspondientes: En Francia está impregnado por un estatismo que viene del absolutismo; en Alemania está forjado por una fuerte tradición gremial-artesanal; en España está influido por un fuerte regionalismo. Hasta hoy en día los países que eran colonias españolas, holandeses o francesas dejan percibir la regulación laboral de los imperios pre-capitalistas correspondientes.

⁵ El término de capital posicional a veces se usa como una sub-categoría del capital social «The term positional capital [...] relates to an actor's relational capital built on strategic occupation of structural holes» (Esser 2008: 31). Aquí más bien se lo entiende en el marco de la sociología de organización como recurso de acción derivado de la posición organizacional.

⁶ Por lo tanto, el término «mercado de trabajo» está inadecuado cuando se trata de explicar y entender las normas y prácticas que rigen la capacitación, el reclutamiento, la movilidad horizontal y vertical y la remuneración de la mano de obra – porque son varias las instituciones sociales estructurantes, véase Pries 2000; para la compleja interrelación entre organización del trabajo y relaciones laborales véase Pries 2013).

Resumiendo, las sociedades modernas y complejas del siglo XXI no caben en esquemas simplistas dualistas, ni del tipo capitalista-socialista, ni del tinte nacional-global o neoliberal-social. Sobre todo para la Sociología del trabajo y en especial para el tema de la regulación laboral necesitamos instrumentos conceptuales más adecuados. El enfoque institucionalista permite caracterizar sociedades y sus estructuras y dinámicas de regulación laboral según la forma y el peso específico de cada una de las cinco instituciones sociales estructurantes: mercado, red social, profesión/gremio, organización y régimen público. A partir de aquí, permite comparar sociedades en cortes longitudinales (¿cómo cambiaron las instituciones sociales estructurantes en el transcurso del tiempo?) y transversales (¿cuáles son las particularidades de forma y peso de las instituciones sociales estructurantes entre diferentes países?). La regulación laboral en Alemania y a nivel de la Unión Europea son buenos ejemplos para mostrar la utilidad del marco conceptual propuesto.

2. *Continuidad y cambio de la regulación laboral en Alemania*

Refiriéndose al periodo después de la Segunda Guerra Mundial, cuatro de las instituciones sociales estructurantes y reguladoras de las relaciones de trabajo y empleo son importantes en Alemania: mercado, empresa, profesión y régimen público. A grandes rasgos se puede caracterizar el régimen de regulación laboral alemán como sistema dual o compuesto por dos columnas de regulación. La primera columna de este sistema es la negociación colectiva. Sindicatos únicos ramales y agrupaciones empresariales negocian libremente contratos colectivos a nivel regional y ramal; el Estado no interfiere, solo trata de conciliar en caso de un conflicto abierto o que no se pongan de acuerdo las dos partes. El sistema de sindicatos es relativamente sencillo, porque a partir de la Posguerra existen sindicatos únicos por rama (debido a las malas experiencias de la dispersión y debilidad sindical durante la república de Weimar y frente al fascismo). Debido a los cambios estructurales de la economía, el número de 16 sindicatos únicos ramales se redujo a tan solo 8 porque varios de los sindicatos pequeños se fusionaron con otros. Al inicio del siglo XXI los sindicatos alemanes organizaron a poco menos del 30% del total de los asalariados. Los empresarios, por su lado, tienen una doble estructura de representación: organizaciones patronales y empresariales, por un lado, y un sistema de cámaras de la artesanía (*Handwerkskammern*) y de cámaras de la industria y del comercio (*Industrie- und Handelskammern*), por el otro lado.

La segunda columna del sistema de regulación dual alemán es la participación y co-determinación de los trabajadores a nivel de las empresas de dos formas diferentes. Por un lado, todos los trabajadores de una empresa con un mínimo de cinco asalariados pueden elegir un Comité de Empresa como su representación de intereses; la Ley Constitucional de las Empresas (*Betriebsverfassungsgesetz* de 1952, reformada en 2001) regula los derechos y obligaciones de los Comités de Empresa, dándoles facilidades de

trabajo relativamente fuertes. Por el otro lado, en todas las empresas de tipo de sociedades anónimas y de comanditarias los trabajadores tienen derecho a participar en los consejos de vigilancia (con la misma cantidad de votos como las accionistas, pero dando dos votos al presidente quien es de la bancada de los accionistas (Ley de Co-Determinación de 1976).

Con tan solo este esbozo es entendible que la estructuración y regulación del trabajo y empleo en Alemania no se explican con la simple dicotomía de Estado y mercado. Por supuesto, hay partes muy fuertemente establecidas por el *régimen público-estatal*, por ejemplo la constitución básica de Alemania obliga a la propiedad privada a servir al bien común, las Leyes ya mencionadas sobre la participación de los trabajadores y otras que regulan la negociación colectiva forman parte de este régimen público igual que los contratos colectivos (tienen una fuerza mayor de regulación que los acuerdos que se pueden establecer a nivel de empresas). También la institución social de *mercado* tiene un rol decisivo en la regulación laboral. Esto se revela no solo en la referencia general a la competencia global como panorama clave, también se vive cotidianamente en las empresas y en los puestos de trabajo cuando, por ejemplo, empresas y/u obreros de otros países como Portugal, Inglaterra o Polonia compiten en Alemania por obtener pedidos y encargos de producción y servicios o cuando las mismas empresas alemanas piensan en la opción de establecer o ampliar dependencias de producción en países cercanos o lejanos aludiendo a niveles de costos laborales más bajos y/o a una regulación laboral más «flexible».

Pero aparte de estas dos instituciones la lógica de las *profesiones* y los gremios sigue teniendo un impacto fuerte en el campo de fuerzas de la regulación laboral. Aunque algunos expertos habían previsto y anunciado el fin del sistema alemán de aprendizaje y capacitación profesional para obreros y empleados, este sistema sigue muy importante y se han renovado muchos perfiles de profesiones existentes y creado nuevas profesiones de aprendizaje (*Ausbildungsberufe*) como el mecatrónico. Unos tres cuartos de la población económicamente activa de Alemania siguen teniendo un grado y certificado de aprendizaje (aunque no todos de ellos trabajen en la misma profesión aprendida). La lógica de la «profesionalidad de trabajo» (*Beruflichkeit von Arbeit*, véase Beck *et al.* 1977) sigue estructurando las aspiraciones, las carreras, la remuneración y los mecanismos de reclutamiento. Aún los sindicatos y los contratos colectivos están impregnados por las profesiones, por ejemplo, cuando la remuneración se orienta y estructura por las profesiones certificadas (*Facharbeiterecklohngruppe*, *Geselleneinstiegslohn*, etc.). Es más probable que se mantenga esta institución social estructurante que se difunda en la transición hacia la «sociedad de información».

Por fin, todo el reglamento de los Comités de Empresa y la creciente dinámica de regulación laboral a nivel de las empresas indica que la institución social de la *empresa* como organización tiene un peso singular en la regulación laboral. A grandes rasgos se puede decir que en una tercera parte de las empresas existen Comités de Empresa y que —gracias al hecho de que en casi todas las empresas grandes existen Comités de Empresa— dos terceras partes de todos los trabajadores están representados por Comités de Empresa. Estos no solo vigilan que las empresas cumplan con las

leyes y los contratos colectivos correspondientes, sino también negocian convenios con la parte empresarial (cuando se trata de asuntos normalmente regulados en contratos colectivos, estos últimos deben permitir la regulación subordinada a nivel de empresa (*Tariföffnungsklausel*). Todo esto indica que aparte de la regulación por el mercado y el régimen público-colectivo existe un amplio terreno de regulación según las normas, costumbres y prácticas de las empresas. Hay que subrayar que en el caso de Alemania las diferentes instituciones sociales y los actores colectivos correspondientes están entrelazados y en muchos casos se refuerzan mutuamente. Por ejemplo, los Comités de Empresa como actores colectivos en el campo de la institución social de la empresa tienen una base legal cimentada en la institución social de un régimen público-colectivo muy fuerte. Los sindicatos como actores colectivos, a su vez, se extienden entre las dos instituciones sociales (de la empresa y del régimen público-colectivo): por un lado, actúan a nivel ramal regional y nacional, y, por otro lado, están presentes dentro de las empresas con su estructura de delegados sindicales y dentro de los Comités de Empresa (véase Pries/Wannöffel 2002).

Ahora bien, frente a la reestructuración y modernización productivas, debido a una economía altamente exportadora como la alemana y, por tanto, afectado por el proceso de globalización y a la luz de la unificación alemana y la apertura correspondiente de la Unión Europea hacia el este: ¿no era de esperar una fuerte derrota del sistema vigente de regulación laboral? Sin entrar en detalles (véase Pries 1996; Pries 2002; Pries/Wannöffel 2002) se puede decir que las estructuras básicas del régimen se mantuvieron. Los Comités de Empresa siguen existiendo en casi todas las empresas grandes (aún en la llamada «nueva economía», véase Hauser-Ditz *et al.* 2008), en total en aproximadamente una tercera parte de todas las empresas que cumplen con los criterios de poder instalar un Comité de Empresa; unos dos terceras partes de todos los trabajadores siguen representados por Comités de Empresa en sus lugares de trabajo correspondientes. solo en el caso de una minoría de los trabajadores (un 14% en la parte que anteriormente formaba la RFA y 20% en la anterior RDA) los contratos colectivos no tienen vigencia; en los demás casos rigen contratos colectivos ramales o a nivel de empresa, o las empresas se orientan voluntariamente en los contratos colectivos correspondientes (Ellguth 2003).

Sin embargo, había y hay cambios importantes y profundos. Un primer elemento de estos cambios es cierto debilitamiento de las organizaciones sindicales y patronales. Comparando con la situación al inicio de los años noventa del siglo xx, la tasa de sindicalización se redujo en más que 10%, en el mismo lapso la tasa de afiliación de empresas a las organizaciones patronales de la industria del metal bajó de un 50% a un 35%. Una segunda tendencia de cambio se caracteriza como la empresarialización (*Verbetrieblichung*) de la regulación laboral. Esto quiere decir que, por un lado, los contratos colectivos ramales incluyen cada vez más la posibilidad de negociar detalles, por ejemplo las formas de reducción y repartición de la jornada de trabajo, a nivel de las empresas en convenios entre Comité de Empresa y gerencia. Por otro lado y menos importante, los contratos colectivos firmados a nivel de empresa ganan una importancia creciente; del total de

unos 68,000 contratos colectivos vigentes en 2001, 38% eran contratos colectivos ramales y 62% eran contratos colectivos a nivel de empresa. Pero estas cifras sobreestiman el peso de la regulación colectiva a nivel de empresa, porque en total el trabajo de 63% de todos los trabajadores en la vieja RFA era regulado por contratos ramales y solo 8% por contratos a nivel de empresa; en la vieja RDA el 44% de los trabajadores eran sometidos al régimen ramal y el 12% al régimen de contrato de empresa. Las cifras reflejan un peso considerable de contratos colectivos a nivel de empresa, pero estos contratos apenas cubren una octava parte (para la vieja RFA, una cuarta parte respectivamente para la RDA) de los trabajadores sometidos a contratos ramales.

Un tercer cambio se refleja en las cifras distintas para las dos partes de la actual Alemania que formaban anteriormente la RDA y la RFA, respectivamente. Después de la unificación, entre las agrupaciones sindicales, patronales y el Estado federal se acordó iniciar un proceso de paulatina homogenización de las condiciones de trabajo y empleo debido al nivel inferior de la productividad de las unidades productivas en la anterior RDA y al profundo proceso de transformación. Esto implicaba, sobre todo, salarios una décima parte abajo del nivel de Alemania occidental y jornadas de trabajo que eran casi una décima parte más largas que en la parte oeste del país. Desde el inicio existía un consenso entre todos los grupos de actores en que el objetivo sería adecuar las condiciones de trabajo y de vida en la anterior RDA hacia arriba al nivel de la RFA. Ninguna fuerza social relevante optó por un *downgrading*, es decir, una homogenización hacia abajo (del nivel de la RFA al de la anterior RDA). Ninguna fuerza social importante optó tampoco por mantener una economía y sociedad polarizada y desnivelada por mucho tiempo (por ejemplo, considerar a la anterior RDA como un campo experimental de un nuevo tipo de industria maquiladora). Regresando a la pregunta de los cambios en la regulación laboral en Alemania, se puede decir que la adecuación de los salarios y los tiempos de trabajo de la Ex-RDA al nivel de la RFA tardó y está tardando más tiempo de lo previsto. Esto se explica primordialmente por la aún débil situación económica y productiva de lo que era la RDA –a pesar de la multitud de incentivos que se ofrece a empresas para ubicarse allá.

Resulta que la amenaza de transferir parte de los pedidos o de la producción del oeste al este de Alemania no es real. Esto se debe sobre todo al hecho de que para las empresas a primera vista les puede convenir más hacer negocios con o en los países de Europa central y del este, como son Polonia, República Checa, Hungría o hasta Rusia. Con respecto a esta situación nueva –que además se va a acentuar con la entrada sucesiva de hasta 15 nuevos países a la Unión Europea– vale mencionar un hallazgo y una tendencia. El hallazgo es que durante los años noventa del siglo xx el proceso de transferir producción de Europa del oeste a Europa central y del este no era tan masivo como lo habían anunciado muchas empresas y agrupaciones patronales y como lo habían temido los sindicatos en Europa occidental (Walker 1999). Considerando costos salariales en Europa central de tan solo una décima parte de los costos salariales de, por ejemplo, Alemania, la pregunta más importante a responder no es ¿por qué tantas empresas

se fueron? Sino: ¿por qué solo pocas empresas cambiaron allá? Una respuesta adecuada es primordial porque deja entender la dinámica real del proceso de internacionalización. Algunos elementos de la respuesta son: Primero, los costos salariales en muchos casos no son los costos más importantes; segundo, la reducción de costos en muchos casos no es el único ni el primer objetivo de inversión foránea (por ejemplo, el acceso a nuevos mercados puede ser más importante que el ahorro de costos); tercero, la infraestructura y otras condiciones, como la preparación de la mano de obra y la «paz social», son mejores en Alemania, y sobrepasan los ahorros posibles en los costos de mano de obra; cuarto, muchos de estos factores influyen en que –a pesar de costos salariales más bajos en Polonia que en Alemania– la productividad y rentabilidad *por unidad producida* puede ser mejor en Alemania que en Polonia; quinto, hay una clara inercia o «fuerza normativa de lo ya establecido» según la lema «mejor un mal conocido que algo no conocido».

Mientras que estos factores explican la relativa inercia de la internacionalización hacia el Este Europeo, al mismo tiempo hay que subrayar que la globalización y la competencia internacional han entrado muy fuertemente hasta el último rincón de las empresas y del régimen de regulación laboral en Alemania. Un mecanismo clave es comparar plantas dentro de un consorcio internacional y plantas de diferentes consorcios mediante indicadores básicos como productividad laboral, calidad de productos, flexibilidad de producción; otro mecanismo importante es incentivar y organizar la competencia interna entre unidades productivas de un mismo consorcio para decidir cuál de las unidades obtenga qué tipo y volumen de producción. El ejemplo de la industria automotriz alemana, especialmente el caso de Volkswagen, es ilustrativo. Para ubicar la producción de nuevos modelos de nichos de mercados como son el *New Beetle* o el *Touareg* y para concretizar la tasa de participación de diferentes plantas en la producción masiva de modelos como el *Golf* se organiza un tipo de licitación interna donde diferentes plantas entregan su «oferta» al consejo directivo. En un proceso muy complejo de planeación (en un horizonte de a cinco años) –en el cual también participa el Comité de Empresa a nivel de consorcio y mundial– se toma las decisiones de inversión a largo plazo y se les revisa anualmente.

De esta forma la competencia europea e internacional se impone a una gran parte de las empresas como reto permanente. Hasta el momento, la respuesta de los actores principales dentro del régimen de regulación laboral no ha sido la oposición frontal a este reto sino la búsqueda de soluciones negociadas y de ganancias mutuas. Los aumentos salariales de los últimos años han sido modestos y muchas veces se ha extendido el periodo tradicional de los contratos colectivos salariales de un año a un periodo más largo de dos o más años. Una ventaja competitiva de las empresas en Alemania es la flexibilidad muy elevada de la producción que se basa, entre otras cosas, en horarios y jornadas de trabajo muy flexibles. Empresas grandes tienen decenas de sistemas diferentes de tiempos de trabajo –aquí se plasma la ya mencionada «empresarialización» de la regulación laboral. Estimar las ventajas y desventajas para los trabajadores es muy complejo (véase Promberger 2002 para el caso más innovador de Volkswagen). Pero in-

dudablemente la relativa estabilidad del régimen de regulación laboral tiene un precio que, en este caso, es la flexibilización del trabajo y –en mucho menor parte– del empleo, es decir, de las relaciones contractuales. Un factor importante de una tendencia de re-regulación en Alemania es la introducción de un salario mínimo a partir de 2015 y de salarios mínimos sectoriales, que en conjunto con la Directiva Bolkestein⁷ mejoró –sobre todo para industrias con condiciones precarias de trabajo (e.g. industria de carne, construcción)– la situación salarial.

Resumiendo la experiencia Alemana se puede concluir que el precio y resultado de enfrentar el reto de la Europeización e internacionalización económica y productiva no es simple ni necesariamente la desregularización de las relaciones de trabajo y empleo. La experiencia aquí esbozada de Alemania indica que se cambiaron las formas y niveles de regulación, por ejemplo hacia un mayor peso de la institución social de la empresa, respectivamente organización según el Cuadro 1, como campo de fuerza de regulación laboral. En economías y sociedades cada vez más interrelacionadas no basta pensar en regímenes nacionales de regulación laboral. Hay diferentes estrategias e intentos de mayor regulación laboral internacional. Un camino es el fortalecimiento de estándares mínimos a nivel global, por ejemplo acordados en la Organización Internacional de Trabajo (OIT) como sub-organismo correspondiente de la ONU; en los términos de las instituciones sociales de la regulación laboral arriba mencionados significa extender el régimen colectivo-público del nivel nacional al nivel global-mundial. Como se demuestra en la siguiente sección, durante las dos últimas décadas más importante resultó el nivel supranacional Europeo.

Otro camino enfocado en fortalecer la misma institución social del régimen público es ampliar y fortalecer las actividades de los sindicatos y organizaciones patronales a nivel internacional, por ejemplo mediante acuerdos a nivel de las federaciones ramales. Un tercer camino es la organización de campañas y la negociación de declaraciones y compromisos voluntarios a nivel de grandes empresas internacionales (como lo promueven, por ejemplo, *Greenpeace*, organizaciones estudiantiles o *Terre des Hommes* con respecto al trabajo de niños o de los *sweatshops*); esto representa una estrategia de reforzar la institución social de la empresa en un nivel transnacional. Un cuarto camino se trazó en la Unión Europea con la instalación de Comités de Empresa Europeos.

3. Europeización de la regulación laboral

En comparación de otras uniones regionales como son la del Tratado de Libre Comercio (TLC) entre Canadá, los Estados Unidos de América y México, el Mercosur entre Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay, el Acuerdo de Libre Comercio de las Américas (ALCAN) o el Acuerdo de Asia Sur-Oeste

⁷ Así se llama la directiva del Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea No. 123/2006/CE que después de arduas negociaciones fue acordado con la aprobación de la Confederación Europea de Sindicatos, véase https://es.wikipedia.org/wiki/Directiva_Bolkestein.

(ASEAN), la Unión Europea (UE) desde sus antecedentes e inicios en el periodo de la Posguerra tenía un alcance y metas mucho más allá de lo económico. En vez de enfocar exclusivamente al libre comercio de bienes y servicios, incluyó la libre movilidad de la mano de obra y también la libre circulación de capital, meta que culminó en la creación de la moneda única del Euro. A parte de lo económico, la UE siempre tenía un aspecto político y social que se refleja, por ejemplo, en los Fondos Regionales orientados hacia el equilibrio de las condiciones de vida en toda la región de la UE. Estos Fondos Regionales implicaban y todavía implican una relocalización de recursos financieros importantes desde regiones y sectores ricos y económicamente muy productivos hacia regiones y sectores menos desarrollados o en pleno proceso de reconversión industrial y modernización productiva mediante las aportaciones de los países miembros de la UE.

En este contexto de desarrollar la Comunidad y Unión Europeas como un proyecto político-social, desde los inicios de los años setenta del siglo xx nació la idea de crear un órgano común de representación de los trabajadores en compañías con actividades en más que uno de los países de la UE. Esta noción muy general de tener una representación Europea de los trabajadores en todas las empresas que tendrán actividades a nivel de la UE se orientó a muy grandes rasgos en los sistemas de participación y co-determinación en Alemania y Holanda. No solo en el lado de las agrupaciones patronales, también en muchas confederaciones sindicales –sobre todo en países con una tradición monista (es decir, donde los sindicatos eran los únicos órganos de representación de los trabajadores)– y también en muchos partidos políticos y gobiernos nacionales correspondientes existían mucho escepticismo y hasta resistencia. Como en aquel entonces la Comunidad Europea rigió el principio de unanimidad, no era posible avanzar el proyecto.

Vale destacar algunas estaciones del largo y complicado proceso de regulación laboral a nivel de la UE para mostrar que no era nada fácil, que vino por un automatismo. En el enfoque de la UE como proyecto económico, político y social y para aumentar la propia legitimidad de la UE frente a los ciudadanos, en el transcurso de los últimos 25 años se desarrollaron sobre todo cinco mecanismos de una regulación laboral Europea. El primer instrumento son las *Directivas Marco* que tiene que aprobar el Consejo Europeo de los Jefes de Estado, respectivamente, el Consejo de los Ministros nacionales correspondientes. Una Directiva Marco define estándares y reglas mínimos Europeos en cierto campo y tiene validez para toda la región de la UE (respectivamente en todos los países signatarios de la misma en caso de que no participen todos los países, véase el mecanismo de *opting out* más abajo). La legislación nacional de los países signatarios tiene que ser adaptada en su caso dado, además, la vigencia y el cumplimiento de las Directivas Marco se puede reclamar frente a la Corte de Justicia Europea como órgano independiente de jurisdicción europea. Con todos estos elementos las Directivas Marco representan un fundamento importante para crear un régimen público-colectivo realmente Europeo, es decir, que crecen de acuerdos multilaterales entre Estados-nación soberanos y que, una vez acordadas, crean un nuevo nivel público-estatal supranacional Europeo.

Un buen ejemplo es la Directiva Marco de Seguridad y Salud en el Trabajo que –después de más de diez años de preparación– fue aprobada por el Consejo Europeo y publicado en el periódico oficial de la UE en 1989. Se puede considerar como la «constitución básica de la seguridad y salud en el trabajo» a nivel Europeo (Kothe 1998) que en resumen y a grandes rasgos significa una «homogeneización hacia arriba» en el sentido de que los estándares vigentes en cada país no pueden ser reducidos, sino solamente acercarse hacia los estándares más avanzados. Otro ejemplo son la Directiva Bolkestein ya mencionada y la Directiva 2008/104/CE sobre personal temporal subcontratado. A pesar de muchas críticas a estas Directivas demuestra la literatura científica –y también la crítica cercana a los sindicatos– que no hay un simple proceso de des-regulación. Los impactos específicos varían según país y sector⁸.

El segundo instrumento de regulación laboral europeo son los *Programas de Acción* que pueden desarrollar la Comisión Europea. Estos Programas de Acción, por lo tanto, no requieren necesariamente el acuerdo entre todos los Estados-nación, más bien, pueden surgir como iniciativas de la propia burocracia europea, del Parlamento europeo o de algunos Estados miembros de la UE. En cada caso, el campo de fuerza de este instrumento es la institución social del régimen público-colectivo. Aunque no tienen un peso legislativo como las Directivas Marco, pueden ser muy importantes en preparar el campo político para otras iniciativas. Así la Comisión Europea, por ejemplo, desarrolló dos Programas de Acción para seguridad, higiene y protección en el trabajo, uno en 1978 y otro en 1984. La base principal de estas actividades era, a su vez, los objetivos generales de los acuerdos para formar la Comunidad Económica Europea en los años cincuenta del siglo xx, la que actualmente forma parte importante de la Unión Europea y estableció el crecimiento económico, el mejoramiento de las condiciones de vida y la protección social como las metas principales.

Un tercer instrumento es el llamado *Diálogo Social* que se estableció en los años ochenta del siglo xx. Consiste en pláticas entre las organizaciones patronales y sindicales a nivel europeo que pueden llevar, por ejemplo, a contratos colectivos ramales a nivel europeo o a iniciativas comunes de ley para que sean aprobados en el marco del Consejo Europeo. Se inscribe a la institución social del régimen público-colectivo. Este instrumento se fortaleció con el Consenso Social del Contrato de Maastricht y, después de que Inglaterra obtuvo el gobierno del Partido Laboral, con el Capítulo Social del Contrato de Unión de Ámsterdam. En general, este instrumento del Diálogo Social da más peso a las agrupaciones patronales y sindicales en el proceso de Europeización. Las dos partes tienen que ser escuchadas en todas las iniciativas de ley que toquen temas laborales y sociales y puedan negociar y establecer Acuerdos Marco y preparar iniciativas de ley.

⁸ Para un análisis crítico de la Directiva Bolkestein desde la perspectiva de los sindicatos Europeos véase <http://www.etui.org/Publications2/Books/Privatisation-and-liberalisation-of-public-services-in-Europe>; para el caso diferente de la Directiva sobre subcontratación de personal véase <http://www.etui.org/Publications2/Reports/Temporary-agency-work-in-the-European-Union>.

De esta manera, durante los años noventa del siglo xx se logró firmar tres Acuerdos Marco: uno sobre permisos para padres de familia (en 1995), uno sobre empleo a tiempo parcial (en 1997) y uno sobre contratos de trabajo a tiempo definido (en 1999). En el mismo periodo, no era posible llegar a Acuerdos Marco en cuatro campos donde sí había negociaciones: con respecto a un reglamento para Comités de Empresa Europeos (que por lo tanto, se resolvió a nivel del Consejo Europeo en 1994), sobre cambios en el procedimiento de carga de pruebas en lo que se refiere a discriminación por género (falló en 1995), sobre agresión/intransigencia sexual en el trabajo (falló en 1996) y acerca de los derechos a información y consultación de los trabajadores a nivel nacional (falló en 1997). Resumiendo, hay que advertir que el Diálogo Social es un instrumento importante y complejo que todavía tiene mucho potencial a desarrollar (Keller 2001: 338 y ss.).

El cuarto instrumento importante para la regulación laboral europea es la coordinación europea de la *negociación colectiva* a nivel supranacional europea o a nivel transnacional entre diferentes organizaciones patronales y/o sindicales, por lo tanto, se incluye sobre todo en la dinámica de la institución social del régimen público-colectivo. Esta negociación colectiva directa a nivel europeo es el instrumento que en los años noventa tenía menos éxito y relevancia. Hay contratos marco a nivel sectorial –en el sentido del siglo xx de reglas de conducta generales– en el área de formación y capacitación profesional (para las ramas de seguros, comercio y la industria textil). Además hay contratos marco muy generales sobre la prohibición del trabajo de menores, sobre la no discriminación en el trabajo y sobre la libertad de coalición. Pero se firmó tan solo un contrato colectivo (sobre trabajo a distancia a finales de 2001); hay negociaciones entre las partes y es posible que se avance más al inicio del nuevo siglo. Pero el problema principal es la debilidad y voluntad de las confederaciones patronales. No bastan confederaciones Europeas sindicales cuando no tienen contraparte adecuada para negociar contratos. Parecido a lo que fue el desarrollo en el Consejo Europeo, dentro de los sindicatos y confederaciones patronales (CES y UNICE) a nivel europeo hay una tendencia de cambiar del principio de tomar decisiones por unanimidad hacia tomarlas por mayoría.

Por fin, hay tendencias de una coordinación transnacional de la negociación colectiva. Por ejemplo en el sector de la industria del metal el Sindicato de Metal (*IG Metall*) de Alemania coordina sus negociaciones colectivas regionales con siete países vecinos que colindan con las zonas correspondientes del *IG Metall*. En Bélgica los sindicatos orientan sus reivindicaciones salariales en los aumentos de sus tres países vecinos Alemania, Holanda y Francia (Platzer 2002: 11). El quinto instrumento de una regulación laboral europea son los ya mencionados Comités de Empresa Europeos, merecen un tratamiento especial en el apartado siguiente⁹.

⁹ No tratamos aquí un posible sexto instrumento que puede surgir de las estipulaciones con respecto a los derechos de información que incluye – por ejemplo en su artículo 2(i) – el Estatuto de las Compañías Europeas (Societas Europaeae), adoptado por el Consejo Europeo en Octubre 2001, véase Baglioni 2003.

4. El ejemplo de los Comités de Empresa Europeos

Mientras que los cuatro instrumentos arriba mencionados se inclinan primordialmente en el campo de la institución social del régimen público-colectivo, los Comités de Empresa Europeos (CEE) –no obstante teniendo una base legal en el régimen público-colectivo– están situados más bien en el contexto de la institución social de regulación laboral de la empresa. Igual que en el caso de los otros instrumentos, no cayó del cielo este instrumento de una regulación laboral transnacional. Para entender el contexto y el complicado «parto» en que nació la figura de los CEE es útil distinguir cuatro fases de su desarrollo (para el caso de la co-determinación en las Sociedades Europeas véase Rosenbohm 2015).

En una *primera fase* (mitades de los ochenta hasta 1990) nació la idea de los CEE como proyecto serio y se desarrollaron algunos ejemplos pioneros. Existían tres fuerzas con cierta voluntad política de empujar este proyecto. Primero, la burocracia europea como actores supranacionales y por sus propios intereses de establecer la idea europea, buscaba las formas adecuadas para sembrar redes transnacionales y ganarse el apoyo de actores corporativos importantes. Segundo, algunos sindicatos nacionales y algunas confederaciones sindicales europeos favorecieron este proyecto de los CEE –mientras que otros sindicatos nacionales y Europeos temían perder fuerza y control en terrenos que pensaban genuinos monopolios suyos. Tercero, en campo de los empresarios y organizaciones patronales prevaleció la angustia de que las relaciones laborales se pueden volver más tensas y conflictivas, pero existían algunos empresarios «disidentes» que vieron las ventajas de los CEE para una mayor gestión y coordinación a nivel europeo.

Nacen entonces en esta primera fase proyectos pilotos de CEE de diferente índole. Fue en octubre de 1985 cuando se fundó el Consejo Europeo de Consorcio en la empresa Francesa de *Thomson Gran Public* como primer forma de un CEE. Por parte de los sindicatos la Federación Europea de trabajadores del Metal jugaba un papel importante en los años ochenta del siglo xx y en Francia fueron las confederaciones de la CFDT y la CGT que empujaron los CEE. En la industria química Alemana –tradicionalmente la más intenzionalizada– se firmó un Acuerdo Marco entre sindicato y federación patronal para facilitar el desarrollo de los CEE. De esta manera, durante la segunda mitad de los años 1980s se creó un clima de legitimación de la idea de los CEE mediante casos de precedencia de «proyectos pioneros», que en su totalidad llegaron a unos 40 CEE (Platzer 2002: 11).

Después de haber establecido la idea de los CEE a nivel europeo, en una *segunda fase* el proyecto de los CEE adquiere cuerpo y forma legal incipiente y de cierta forma provisional a nivel europeo. En diciembre de 1990 se publica por primera vez un borrador de una Directiva Marco para el establecimiento de los CEE. Este borrador retoma las experiencias variadas de los CEE ya existentes y sirve a los grupos de interés y partidos para afinar sus posturas. La Comisión Europea lanza muchos recursos para cientos de conferencias de consulta sobre el proyecto de los CEE y/u otros órganos posibles de regulación laboral a nivel Europeo. Después de que no haber sido posible que organizaciones sindicales y patronales se pusieran

de acuerdo en el marco del Diálogo Social, el Consejo de Ministros Europeo aprobó la Directiva Marco sobre los CEE (Directiva 94/45/EC) el día 22 de Septiembre de 1994. Esto fue posible solo después del Acuerdo de Maastricht del 1.º de Noviembre de 1993 que permitía acuerdos parciales de algunos países dejando la libertad de no participar (*opting out*) de otros países. En el caso de la Directiva Marco sobre CEE, el Reino Unido se había opuesto y no participó en la Directiva (esto se cambió con el gobierno del Partido Laboral de Tony Blair en 1997 y resultó en una segunda Directiva 97/74/EC regulando la adhesión del Reino Unido al proceso). La Directiva Marco sobre CEE definió un margen de dos años (hasta el 22 de Septiembre de 1996) para transformarla en derecho nacional de todos los países participantes.

Este lapso de septiembre de 1992 hasta septiembre de 1996 conforma la *tercera fase* de los CEE. En esta fase es voluntaria la instalación de CEE y –como todavía no existe la legislación nacional correspondiente, el artículo 13 del Acuerdo Marco les otorga un margen de libertad a todas las compañías que firman un convenio sobre la fundación de un CEE. Las confederaciones sindicales Europeas ramales tienen un impacto fuerte sobre los CEE que se crean en este periodo. Se firman unos 400 acuerdos voluntarios a nivel de compañías Europeas sobre la fundación de CEE. Al mismo tiempo, los parlamentos nacionales de los países firmantes (es decir, sin Reino Unido) adaptan su legislación nacional según lo estipulado en la Directiva Marco.

La *cuarta fase* empieza en octubre de 1996 cuando se había vencido el plazo para adecuar la legislación nacional y para la creación voluntaria de CEE. A partir de esta fecha es obligatoria la creación de CEE en todas las empresas que cumplen los criterios (de emplear un mínimo de 1.500 trabajadores en los países de la UE y de tener plantas en al menos dos países de la UE con un mínimo de 150 trabajadores). A nivel europeo empieza una revisión del cumplimiento de los parlamentos nacionales y de las compañías europeas que caen en el régimen de los CEE. Los CEE creados en esta cuarta fase se rigen por el artículo 6 del Acuerdo Marco, y se crean unos 760 CEE hasta finales de 1999.

Resumiendo esta breve reconstrucción de la trayectoria de los CEE hay que subrayar que es el primer proyecto importante de regulación laboral inter-, supra- y transnacional en Europa y en el Mundo. De esta manera, en el surgimiento de los CEE confluyen tres tipos diferentes de internacionalización. La aprobación de la Directiva Marco a nivel Europeo por el Consejo Europeo es producto, por un lado, de una dinámica internacional, porque los Jefes de Estado de los países participantes en esta iniciativa tenían que aprobarla y, por otro lado, de la dinámica supranacional genuinamente europea, porque sin el «cabildeo» y las actividades de los órganos de la Unión Europea, en especial de la Comisión Europea, no hubiera sido posible avanzar y concluir este proyecto. Una vez aprobada la Directiva por el Consejo Europeo, es decir, por los gobiernos soberanos nacionales, la misma Directiva creó una nueva realidad supranacional en el sentido de definir un campo nuevo y propio de soberanía europea: todos los países tenían que someterse a adecuar su legislación nacional al nuevo Derecho europeo. En este sentido, la Directiva Marco refleja un proceso hacia una cierta homoge-

neización y convergencia tendencial de la regulación laboral a nivel europeo: existen estipulaciones mínimas y comunes sobre la figura y las competencias de los CEE que se apliquen en toda la Unión Europea.

Al mismo tiempo, dando a todos los países miembros la oportunidad de adecuar –no erradicar– la legislación nacional correspondiente según las circunstancias concretas de cada uno, implica una cierta (re-)nacionalización y diferenciación de la idea básica y común de los CEE. Con esto, las trayectorias específicas nacionales en términos de regulación laboral no solo se toma en cuenta, sino que se les da oportunidad de reforzarse y articularse con el nuevo instrumento de los CEE. Como se demostrará más adelante, los CEE no terminan con las particularidades de la regulación nacional, sino la reflejan e incluyen. El proyecto de los CEE es un buen ejemplo de como la Unión Europea está combinando «la unidad en la pluralidad».

Por fin, en el momento que los CEE realmente desarrollan un trabajo y una dinámica propia, se crean no solo estructuras supranacionales a nivel europeo, sino también redes pluri-locales y transnacionales. En el trabajo de un CEE con plantas en, digamos, cinco países diferentes de la Unión Europea, surgen estructuras y dinámicas de interacción, de confianza, de conocimientos y de actividades conjuntas que no se ubican en el alto nivel de la Unión Europea como un tipo de Estado supranacional. Más bien, se trata de redes sociales transnacionales que van más allá de los Estados-nación sin cubrir realmente el nivel supranacional de la Unión Europea. Después de esta breve reconstrucción del surgimiento de los CEE es conveniente abarcar más en detalle su funcionamiento y realidad actual. La idea básica de los CEE era, y es, la formación de órganos con representaciones de los trabajadores a nivel europeo en todas las compañías europeas. Según la Directiva Marco se componen de mínimamente un representante de cada país miembro de la Unión Europea en donde la compañía tiene una empresa o planta. El CEE elige mínimamente a un presidente y suplente, también puede nombrar a un comité selecto como tipo de presidencia o comité ejecutivo que organiza y administra los asuntos. A partir de nueve o más miembros el CEE debe nombrar tal comité selecto. La delegación de los miembros nacionales al CEE se hace por un turno de cuatro años y según lo establecido en el acuerdo correspondiente que firman gerencia y representación de los trabajadores a nivel de la compañía. Los CEE tienen las facilidades formales de tratar todos los asuntos que se relacionan a mínimamente dos empresas o plantas de la compañía, es decir, no se puede tratar temas de solo una planta. La dirección central o europea de la compañía tiene que informar al CEE mínimamente una vez al año sobre la situación económica y las perspectivas de la compañía. El CEE, a su vez, tiene que informar a los (representantes de los) trabajadores locales sobre el informe de la dirección central.

Más allá de este denominador común existen conceptos y prácticas muy diferentes acerca del objetivo y la estructura de los CEE que se reflejan en los acuerdos correspondientes y hasta en el nombre de estos órganos: según los acuerdos a nivel del consorcio y la legislación nacional se llaman comité de empresa, comisión de empresa o foro de información. A muy grandes rasgos se pueden distinguir dos modelos ideal-típicos (véase Waddington/

Kerkhofs 2003). En el modelo francés los CEE están compuestos por representantes de los trabajadores y por gerentes de la empresa, y la función principal del CEE es servir como un canal de información para los trabajadores. En el modelo alemán los CEE están compuestos solo por representantes de los trabajadores y –en la tradición de los Comités de Empresa a nivel nacional– se entienden como órganos de representación de intereses y de negociación con la gerencia. Como primera orientación esta distinción entre un modelo francés y alemán es válido, aunque mientras tanto ya existe una amplia literatura que, con base en estudios empíricos, busca tipificar los CEE según su programática y funcionamiento real (véase por ejemplo Kerkhofs 2006; Lecher et al. 2001; Marginson et al. 1998; Platzer/Rüb 1999).

Waddington/Kerkhofs 2003 presentaron un resumen de varios estudios que puede servir como un recuento del «state of the art» con respecto a la ase fundador de los CEE. Hasta octubre de 2002, del total de 1,865 compañías que cumplen con los criterios de tener que formar CEE, solo en una tercera parte (639 compañías o 34.3% del total) existían acuerdos sobre CEE (en total existían 811 acuerdos firmados, pero en algunos casos existían dos acuerdos para una compañía por la renegociación de un primer acuerdo y, en otros casos, existían más que un CEE en una compañía). La tasa de cumplimiento con el Acuerdo Marco era casi igual entre compañías con sede en la Unión Europea (33.8%) y compañías de origen y con sede fuera de Europa (35.8%) –hecho que revela la significancia de esta regulación laboral aún y también para las grandes firmas, por ejemplo, estadounidenses, japonesas o suizas.

Todos los análisis de los acuerdos de instalar CEE muestran la gran variedad de soluciones, pero también algunos rasgos comunes (vease Waddington/Kerkhofs 2003:330). La gran mayoría de los CEE se reúne una vez al año, con tendencia de proveer en acuerdos más recientes y en opiniones sobre la revisión de la Directiva Marco la necesidad de más encuentros. Casi unos dos tercios de todos los acuerdos de CEE se orientan en el modelo francés, es decir, incluyen representantes de los trabajadores y de los gerentes. La composición de los delegados normalmente se organiza según el número relativo de las plantas, respectivamente empresas incluidas. Muchos acuerdos mencionan el tema de los métodos para seleccionar a los delegados, haciendo referencia a las particularidades nacionales o definiendo un método común. Frecuentemente se menciona el nombramiento por los Comités o Comisiones de Empresas nacionales, la designación por los sindicatos o la elección directa entre los trabajadores. La gran mayoría de los acuerdos define la información y consultación entre gerencia y trabajadores como objetivos principales (excluyendo en la mitad de los acuerdos algunos temas explícitamente de la información a nivel Europeo y dejándolos exclusivamente a los niveles local y nacional). solo una (creciente) minoría estipula la negociación de acuerdos –mecanismo que corresponde más a la lógica de participación y co-determinación– como meta principal.

El análisis empírico del rol real y potencial de los CEE lleva a las siguientes conclusiones (véase los estudios extendidos para la industria automotriz terminal Hauser-Ditz et al. 2016 y de autopartes Hauser-Ditz et al. 2015: Pries 2008). Primero, los CEE están emergiendo como una forma cualitativamente nueva de regulación laboral transnacional a nivel de compañía, es

decir en el contexto de la institución social de la empresa que, a su vez, se basan en reglamentos legales-públicos a nivel nacional y supranacional, es decir en el contexto de la institución social del régimen público-colectivo. Segundo, los CEE tienen una posición legal fuerte en pedir información y sirven mínimamente para comprobar datos e informaciones en un nivel transnacional; de esta manera, fungen al menos como «sistemas de alarma temprana» en casos que afecten plantas, empresas o partes importantes de los trabajadores. Tercero, prevalece un concepto de los CEE como órganos conjuntos entre gerencia y trabajadores para el intercambio de información y como canal de comunicación. Hasta ahora es una postura minoritaria, pero creciente, que ve los CEE como núcleos potenciales de iniciativas y estrategias coordinadas y/o como representaciones de los intereses de los trabajadores a nivel europeo con funciones de información y negociación.

Entre posturas pesimistas y optimistas con respecto a su futuro rol y peso es muy prematuro dar un juicio adecuado y final. Se trata de un proceso emergente en el cual la misma reflexión científica impacta e influye. Muchos juicios y pronósticos muy tempranos y simples o simplistas se mostraron inadecuados. Streeck 1997, por ejemplo, opinó que los CEE no son ni Comités de Empresa (por ser solo órganos muy ambiguos de información) ni europeos (por ser solo la extensión de las prácticas del país sede de la compañía a los demás). El análisis de la estructura y sobre de la dinámica de los acuerdos y de la práctica de los CEE refutó esta versión: aparte del país de origen hay otros factores muy importantes (como la rama y el efecto de aprendizaje) que influyen fuertemente sobre el concepto concreto de los CEE (Gilman/Marginson 2002; Waddington/Kerkhofs 2003: 331; Waddington 2011). Otra postura crítica argumenta que los CEE representan sobre todo un nuevo corporativismo a nivel de empresas (Schulten 1997). Con respecto a esto hay que recordar que la institución social de la empresa como campo de fuerza de regulación laboral no necesariamente implica un corporativismo: Podemos observar corporativismo donde el nivel de la empresa no es crucial en la regulación laboral (como en el Brasil bajo Getulio Vargas) y, al revés, la empresa como un nivel importante de regulación laboral sin un destacado corporativismo (como en Alemania durante la segunda mitad del siglo xx).

Pero hay que advertir que existe la posibilidad de que los CEE lleven primordialmente a un corporativismo fabril; en este sentido, mucho depende del rol futuro de los sindicatos a nivel europeo, porque son sobre todo los sindicatos –y su necesaria contraparte, las agrupaciones patronales– que actúan en el ámbito del régimen público-colectivo y, de esta manera, sirven de contrapeso al campo de fuerza de la institución de empresa. En general, el futuro de los CEE está abierto y depende de la dinámica de acción de los interlocutores en las relaciones laborales. Una gran incógnita también es la ampliación de la Unión Europea hacia el este. Esto atrae países con condiciones económicas y sociales muy diferentes y con estructuras y tradiciones de regulación laboral muy variadas¹⁰.

¹⁰ Para un primer acercamiento a esta temática, véase el número 1/2003 de la revista *Transfer* y los informes correspondientes del European Industrial Relations Observatory (EIRO), por ejemplo <http://www.eiro.eurofound.ie/print/2002/07/feature/tn0207104f.html>.

Aunque hoy en día los CEE son una realidad solo en una tercera parte de todas las compañías donde deberían existir y, a pesar de que incluyen solo una minoría del total de los trabajadores, están difundiendo fuertemente la idea de sistemas duales de regulación laboral, es decir, de sistemas que integran las instituciones sociales de empresa y de régimen público-colectivo en la regulación laboral. A pesar de representar solo a una parte reducida de empresas y de trabajadores, la idea de los CEE como órgano se está difundiendo no solo en la actual Unión Europea, sino también en los nuevos países miembros que entran en esta a partir de 2004.

Según los primeros estudios realizados (véase el No. 1/2003 de la revista *Transfer*) todo indica que la historia se repite: En un primer momento, en muchos países de la actual Unión Europea existían reservas en contra de una estructura dual de regulación laboral; sindicatos temían perder su monopolio, organizaciones patronales temían conflictos y tensiones dentro de las empresas. Después muchos actores corporativos y grupos aprendieron que un sistema dual de regulación laboral no es necesariamente un «juego de suma cero», es decir, donde, por ejemplo, los sindicatos tienen que perder cuando prosperen los órganos de representación a nivel de empresa. Un sistema dual de regulación laboral se puede estabilizar tan solo cuando las ganancias mutuas para los grupos de interés involucrados sean mayores que las posibles pérdidas. Esto se refiere tanto a la relación entre trabajadores y gerencia como a la relación entre sindicatos y Comités de Empresa. El mismo instrumento de los CEE puede servir en muchos de los países entrantes para fortalecer el –frecuentemente precario y débil– sistema de regulación laboral¹¹.

5. *Estatismo, neoliberalismo o economía institucionalizada*

Con respecto a cómo percibimos el mundo económico, social y de trabajo que nos rodea existen muchos esquemas simplistas como son la simple oposición capitalismo-socialismo, la ingenua distinción entre «los intereses del neoliberalismo» y «los intereses de los pueblos» o la subsunción de todo lo malo bajo el rubro de la «globalización» a la cual habría que resistir. De la misma manera, refiriéndose a lo que es y lo que debería ser la regulación laboral, tanto en el lado de los trabajadores y sus sindicatos como en el lado de los empresarios y sus organizaciones patronales, se encuentran visiones poco diferenciadas como, por un lado, el llamamiento a una mayor regulación estatal y, por el opuesto lado, la insistencia en una mayor «desregulación».

Aquí se argumentó que necesitamos marcos conceptuales más adecuados y propusimos un enfoque institucionalista ampliado para poder caracterizar y comparar sociedades y para tener un marco más adecuado para lo que es la regulación laboral. Sociedades contemporáneas se estructuran, se

¹¹ Véase Kohl 2002 y el estudio encargado por el European Trade Union Institute (ETUI) <http://www.etui.org/Events/Prague-Symposium-on-Foreign-Direct-Investments/Globalization-and-the-State-in-Central-and-Eastern-Europe>.

integran y perduran mediante instituciones sociales como campos de fuerza diferentes (de reglas, normas, recursos y medios específicos) que estructuran y regulan áreas y contextos específicos de acción humana. Distinguiamos cinco instituciones sociales (red social, profesión, mercado, empresa, régimen público) que forman configuraciones de campos de fuerza complejas y que también impactan –no obstante con peso y rol diferenciados– sobre la regulación laboral. Esto permite sobrepasar las simples dicotomías entre Estado y mercado y entre regulación y desregulación.

La regulación laboral en Alemania se mostró mucho más estable de lo que había que esperar haciendo caso a los discursos de desregulación y globalización. Esto se explica en gran parte por la llamada *estructura dual* de, por un lado, la negociación colectiva a nivel regional-ramal y, por otro lado, la regulación a nivel de empresas por los Comités de Empresa. En este sistema alemán de regulación laboral interactúan todas las cinco instituciones sociales mencionadas; el régimen público-colectivo era y sigue siendo de primordial importancia como se reveló recientemente en la regulación del salario mínimo; los Comités de Empresa son parte de la institucionalidad a nivel de organización; la institución social de la profesión estructura no solo el mercado laboral, sino también la regulación laboral; la institución de redes sociales es crucial para entender la cultura de diálogo social y de los interlocutores sociales en la economía (*Sozialpartnerschaft*). En la Unión Europea como proyecto económico, político y social, se desarrollaron diferentes instrumentos de la regulación laboral supra y transnacional, de los cuales la introducción de los Comités de Empresa Europeos es muy importante.

Analizando el largo proceso en que emergen los CEE se encuentra una combinación compleja de acuerdos internacionales, de establecimiento de normas y soberanía supranacional y de redes de interacción transnacionales. Además, la emergencia de los CEE combina homogeneización y diversificación en un proceso contradictorio que se puede llamar convergencia divergente o divergencia convergente: los países de la Unión Europea siguen su trayectoria particular y sus pautas divergentes, pero incluyen las divergencias de otras experiencias y adaptan los impulsos homogeneizados del nivel supranacional europeo. En el grado que se reconoce las particularidades, se generalizan las diferencias y se aplica y adopta impulsos y proyectos comunes, la Unión Europea realmente representa una diversidad homogénea y una homogeneidad diversa¹².

Del mismo argumento de la convergencia divergente o la divergencia convergente se desprende que no se puede ni exportar ni importar una experiencia de regulación laboral transnacional como la europea –solamente se puede aprender algo de ella y aplicar lo aprendido en los contextos propios. Aunque este aprendizaje sea un camino difícil y doloroso, de todas maneras es más prometedor que buscar soluciones a problemas actuales en el pasado u orientarse en discursos simplistas como el del (anti)neoliberalismo, de la (anti)globalización o de un simple nacionalismo u

¹² Véase Pries 2016: capítulo 6.

otro dogmatismo religioso. Tomando en cuenta que en el caso de la Unión Europea y de los CEE estamos hablando de procesos «de larga duración» de medio a cuarto de siglo, más vale no perder tiempo y empezar a buscar nuevos caminos. Como dice un dicho chino: es mejor prender una vela que quejarse de la oscuridad.

Declaración

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

Bibliografía

- BECK, U. y BRATER, M. (comps.), *Die soziale Konstitution der Berufe*. Frankfurt am Main, Aspekte, 1977.
- ELLGUTH, P., «Quantitative Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung» *WSI-Mitteilungen* 56, 2003, vol. 3, pp. 194-199.
- ESSER, H., «The Two Meanings of Social Capital», en Castiglione, D.; Jan, W. y Wolleb, G. (eds.), *The Handbook of Social Capital*, Oxford, Oxford University Press, 2008, pp. 22-49.
- GILMAN, M. y MARGISON, P., «Negotiating European Works councils: contours of constrained choice», *Industrial Relations Journal* 33, 2002, pp. 35-51.
- HALL, Peter A. y SOSKICE, David, *Varieties of capitalism*, Oxford, 2001.
- HAUSER-DITZ, A.; HERTWIG, M. y PRIES, L., *Betriebliche Interessenregulierung in Deutschland. Arbeitnehmervertretung zwischen demokratischer Teilhabe und ökonomischer Effizienz*, Frankfurt am Main/New York, 2008.
- HAUSER-DITZ, A.; MÄHLMAYER, V. y PRIES, L., *Überfordert im Managen von Vielfalt? Euro-Betriebsräte im Strukturwandel der Automobilzulieferindustrie*, Frankfurt/M.: Campus, 2015.
- HAUSER-DITZ, A.; HERTWIG, M.; PRIES, L. Y RAMPELTSHAMMER, L., *A Solution for Transnational Labour Regulation? Company Internationalization and European Works Councils in the Automotive Sector*, New York, Bern, Berlin, Bruxelles, Frankfurt am Main, Oxford, Wien, Peter Lang, 2016.
- KELLER, B., *Europäische Arbeits- und Sozialpolitik*, München, 2001.
- KERCKHOFS, P., *EWC Facts and Figures 2006*, Brussels: The European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), 2006.
- KOHL, H., «Arbeitsbeziehungen in Mittel- und Osteuropa: Betriebsräte als neue Form der Interessenvertretung?», *WSI Mitteilungen* 55, 2002, vol. 7, pp. 410-415.
- LECHER, W.; PLATZER, H.-W.; RÜB, S. y WEINER, K.-P., *European Works Councils: Negotiated Europeanisation. Between statutory framework and social dynamics*, Aldershot, Avebury, 2001.
- MARGINSON, P.; GILMAN M.; JACOBI, O. y KRIEGER, H., *Negotiating European Works Councils: An Analysis of Agreements under Article 13*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 1999.

- PLATZER, H.-W. y RÜB, S., «Europäische Betriebsräte – Genese, Formen und Dynamiken ihrer Entwicklung. Eine Typologie», *Industrielle Beziehungen*, 1999, vol. 4, pp. 393-426.
- PRIES, L., «Modernización productiva en Alemania y sus implicaciones para empresas alemanas en México: entre imitación e innovación», en Alba Vega, Carlos (comp.), *México y Alemania. Dos países en transición*, México, El Colegio de México, 1996, pp.153-176.
- PRIES, L., *Wege und Visionen von Erwerbsarbeit. Erwerbsverläufe und Arbeitsorientierungen abhängig und selbstständig Beschäftigter in Mexiko*, Frankfurt am Main, 1997a.
- PRIES, L., «Teoría Sociológica del Mercado de Trabajo (Soziologische Arbeitsmarkttheorie)», en *Revista Iztapalapa* (México), vol. 17, n.º 42, 1997b, S. 71-98.
- PRIES, L., *Auf dem Weg zu global operierenden Konzernen? BMW, Daimler-Benz und Volkswagen – Die Drei Großen der deutschen Automobilindustrie*, München/Mering, 1999.
- PRIES, L., «Teoría de Mercado de Trabajo y Sociología del Empleo (Arbeitsmarkttheorie und Beschäftigungssoziologie)», en de la Garza (coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Capítulo XVI, México, Fondo de Cultura Económica, 2000, pp. 511-539.
- PRIES, L., «Relaciones Industriales como enfoque científico», en Pries, Ludger/Wannöffel, Manfred (Hg./Eds.), *Regímenes de regulación laboral en la globalización*, Bochum, The University Press Bochum, 2002, pp. 11-49.
- PRIES, L., «European Works Councils as Transnational Interest Organisations?», en Pries, Ludger (ed.), *Rethinking Transnationalism. The Meso-link of organisations*, London, Routledge, 2008, pp. 155-173.
- PRIES, L., «Transformations in Work Organisation and Labour Regulation», en Pulignano, Valeria/ Arrowsmith, Jim/ Della Rocca, Giuseppe (eds.), *The Transformation of Employment Relations: Institutions and Outcomes in the Age of Globalization (Routledge Research in Employment Relations)*, London/New York: Routledge, 2013, pp. 133-148.
- PRIES, L., *Erwerbsregulierung in einer globalisierten Welt. Theoretische Konzepte und empirische Tendenzen der Regulierung von Arbeit und Beschäftigung in der Transnationalisierung. 2., wesentlich aktualisierte und erweiterte Auflage*, Wiesbaden, VS Verlag, 2016.
- PRIES, L. y WANNÖFFEL, M., «Relaciones Industriales en Alemania: Aspectos históricos y estructurales», en Pries, Ludger y Wannöffel, Manfred (comps.), *Regímenes de regulación laboral en la globalización*, Bochum, The University Press Bochum, 2002, pp. 51-84.
- PRIES, L. y VALLEJO, D., «El escándalo diésel como límite de la innovación incremental: aceleración y freno de la Volkswagen», en Basave, Jorge y Carrillo Jorge (eds.), *Desarrollo tecnológico y el empleo vinculado a las empresas multinacionales*, Mexico/Tijuana, UNAM/COLEF (en prensa), 2016.
- PROMBERGER, M., *Das VW-Modell und seine Nachfolger. Pioniere einer neuen Beschäftigungspolitik*, München, 2002.
- ROSENBOHM, S., *Verhandelte Mitbestimmung. Die Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft*, Frankfurt/New York, Campus, 2015.

- SCHULTEN, Th., «Europäische Modernisierungskoalitionen? Der Beitrag Europäischer Betriebsräte zur Neuordnung der Arbeitsbeziehungen in Europa», en Flecker, Jörg. (comp.), *Jenseits der Sachzwanglogik. Arbeitspolitik zwischen Anpassungsdruck und Gestaltungschancen*, Berlin, Ed. Sigma, 1997, pp. 71-102.
- STREECK, W., «Neither european nor works Councils: a reply to Paul Knudsen», *Economic and Industrial Democracy*, 1997, vol. 18, pp. 325-337.
- WADDINGTON, J. y KERCKHOFS, P., «European Works Councils: What is the Current State of Play?», *Transfer. European Review of Labour and Research* 9, 2003, vol. 2, pp. 322-339.
- WADDINGTON, J., *European Works Councils and Industrial Relations: A Transnational Institution in the Making*, New York/London, Routledge, 2011.
- WALKER, B., «Der Stellenwert von Auslandsstandorten als Instrument zur Bewältigung von Absatz- und Kostenproblemen in der nordrhein-westfälischen Automobil-Zulieferindustrie», en Kilper, Heiderose/Pries, Ludger (comp.), *Die Globalisierung der deutschen Automobilindustrie. Herausforderungen für Wirtschaft und Politik*, München/Mering, Rainer Hampp Verlag, 1999, pp. 191-221.

JESÚS AGUA DE LA ROZA, VICTORIA LÓPEZ BARAHONA
Y JOSÉ ANTOLÍN NIETO SÁNCHEZ*

TRABAJO Y SALARIOS DEL ARTESANADO MADRILEÑO, 1690-1836 Una visión cualitativa¹

«Y será obligación del maestro darle de comer, ropa limpia, cama, calzado, vestirle, y curarle las beridas así que no sean contagiosas ni que pasen de quince días». Esta cláusula repetida en miles de escrituras de aprendizaje del Madrid de la Edad Moderna resume las condiciones básicas de la retribución de los aprendices artesanos. Los maestros llegaban a acuerdos con los padres de estos, sus tutores (si eran huérfanos o estaban solos en la ciudad), o los mismos aprendices cuando eran mayores de edad. Casi siempre, el aprendiz lograba una cualificación necesaria para poder sobrevivir en el complicado mundo laboral de la ciudad, al tiempo que liberaba a su familia de tener que arrostrar el gasto de su manutención; y en ocasiones recibía también un pago en moneda.

Los contratos de aprendizaje constituyen una fuente rica para el estudio del mundo del trabajo precapitalista, porque arrojan luz sobre el contexto del salario en esta época, donde los componentes no monetarios eran un renglón fundamental. Es esta una vía de investigación abierta hace años (Sonenscher 1983), pero poco transitada por los historiadores españoles. Del análisis de la composición del salario y sus aspectos cualitativos –nada tenidos en cuenta por los estudios cliométricos–, surge una realidad trufada de irregularidad en las pagas, falta de respeto al calendario laboral oficial, retribuciones no monetarias e ingresos en los que tienen cabida las aportaciones de todos los miembros de las unidades domésticas (Hufton, 1974; Farr, 2000; Fontaine & Schlumbolm, 2000; Schollier & Schwarz, 2003).

Recibido: 15-VI-2016

Versión aceptada: 25-IX-2016

* Jesús Agua de la Roza, Victoria López Barahona, José Antolín Nieto Sánchez, *Grupo Taller de Historia Social*, Departamento de Historia Moderna, Universidad Autónoma de Madrid. Correos electrónicos: jesus.agua@uam.es; vitorialopez@historiasocial.org; jose.nieto@uam.es.

¹ La contribución a este trabajo de Jesús Agua y José A. Nieto se inserta en el marco del proyecto de investigación HAR2014-53298-C2-2-P (*Nuevas perspectivas en la Historia Social en la ciudad de Madrid durante la época moderna*); la de Victoria López, en el proyecto HAR2013-47277-C2-1-P (*Salarios, actividad de las mujeres y niveles de vida, 1750-1950*).

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 88, otoño de 2016, pp. 87-109.

Bajo esta luz, analizaremos las formas de retribución en la industria artesanal de Madrid desde finales del siglo xvii hasta las primeras décadas del xix, siguiendo algunas líneas de investigación trazadas en trabajos previos, en los que ya sosteníamos la necesidad de una historia social del salario (Nieto & Zofío, 2013; Agua & Nieto, 2015). En el presente trabajo no tomamos como referencia el salario del trabajador adulto (maestro u oficial), sino el del aprendiz, ya que, en cada oficio, su remuneración hacía las veces de un salario mínimo que, por tanto, poseía un carácter regulador del salario adulto. Las escrituras de aprendizaje nos facilitan esta información. De ellas se han reunido 2.450, custodiadas en el Archivo Histórico de Protocolos de Madrid (en adelante AHPM), para el periodo 1690-1830.

De estas escrituras, hemos seleccionado 25 oficios que cuentan con más de 30 contratos (1.956 ó el 79,8 por ciento de los 2.450). Se trata de una muestra desequilibrada, ya que un solo oficio, el de pasamaneros, acapara 533 contratos (27,2 por ciento del total); pero refleja bien la estructura laboral de la ciudad al incluir los más representativos de la vida urbana (sastres, zapateros, carpinteros, plateros, peluqueros), así como otros con vinculaciones comerciales (libreros) o que estaban en tránsito de convertirse en artes liberales (cirujanos-sangradores). El mayor desequilibrio de que adolecen las escrituras es en relación al sexo del aprendiz, ya que la inmensa mayoría son varones. Los contratos de aprendizas representan poco más del uno por ciento, todas en oficios textiles (tejidos de seda, bordados, encajes, modistería).

Se han explorado asimismo las retribuciones de los aprendices en internados dependientes de organismos gubernamentales, concretamente el Hospicio del Ave María, que albergaba jóvenes de ambos sexos en salas separadas, y el Colegio de Niñas de la Paz, solo femenino, con el fin de comparar sus retribuciones y condiciones laborales con las del mundo corporativo. Los libros de asiento y registro de estas instituciones, que se hallan en el Archivo Regional de la Comunidad de Madrid (en adelante ARCM), contienen información sobre los artículos, cantidades producidas y las remuneraciones percibidas por los aprendices internos (Agua, 2012, 2014).

Complementariamente, los pleitos entre maestros y oficiales arrojan luz sobre los usos y costumbres en lo relativo a las retribuciones, ya que la mayoría de estas disputas giraban en torno al salario y la contratación –contraria a las ordenanzas– de aprendices y trabajadores temporales por parte de los maestros en detrimento de los oficiales. Dado que la mayor parte de estos conflictos se dirimieron en los tribunales, podemos valorar su papel en la conformación del salario y la regulación del mercado de trabajo urbano. No en vano, las oficialías más combativas fueron las que forzaron a los maestros a escriturar los aprendizajes (coleteros, cuchilleros, sombrereros, pasamaneros, peluqueros). Una parte de esta documentación se ha extraído de protocolos notariales (poderes para pleitos) y otra de los expedientes del Consejo de Castilla y la Sala de Alcaldes de Casa y Corte, que se hallan en el Archivo Histórico Nacional (en adelante AHN). También, aunque escasas en número, las escrituras de ruptura de aprendi-

zaje o «distratos» aportan datos sobre el salario, vinculados a los conflictos entre las partes.

El análisis se centrará en la composición no monetaria y monetaria del salario, atendiendo al volumen de estos ingresos, su distribución, las características del oficio y condiciones del taller, así como la situación familiar del aprendiz o aprendiz. El objetivo es desvelar los mecanismos que configuraban el salario artesano al final de la Edad Moderna, tomando como factores explicativos el contexto laboral, el ciclo familiar y la capacidad de presión de las organizaciones de oficiales.

La industria en Madrid

Desde 1750, la capital de la monarquía hispánica experimentó cambios demográficos y económicos notables. Fue la fortaleza de sus mercados de trabajo la que propició que su población pasase de 150.000 habitantes en 1750 a 190.000 en 1797, con una tasa de crecimiento anual acumulativo de 0,59. Este impulso demográfico tuvo su correlato en la oferta industrial. Aunque Madrid no destacaba por su manufactura, su artesanado creció a una tasa de 1,68 en ese periodo. El predominio de la «Tríada capitalina», es decir, los oficios dedicados a la construcción, el acabado y el lujo, muestra el estado artesanal de la industria, que, en general, operaba en el pequeño taller y en relación con otros obradores mediante cadenas de subcontratación (Nieto, 2006: 291ss).

Buena parte del aumento del artesanado se produjo en oficios agremiados, lo que desdibuja la imagen tópica de unas corporaciones opuestas al crecimiento económico. Madrid contaba en 1757 con una organización laboral compuesta por 62 gremios, de los que 49 eran artesanales y 13 mercantiles, incluidos los Cinco Gremios Mayores. De un total de 15.963 artesanos varones en 1757, el 60 por ciento (9.577 individuos), estaban integrados en estas corporaciones. Es verdad que los gremios solo acogieron una porción de la población trabajadora urbana, la más cualificada y mayoritariamente masculina; pero su crecimiento fue manifiesto durante el siglo incluso en sectores tan importantes para la ciudad como la sastrería y la carpintería. También crecieron notablemente los sombrereros, impresores, vidrieros, peluqueros, cerrajeros y plateros (Nieto & París, 2012; Nieto, 2013). Los oficios de la seda llegaron a tener un asentamiento fijo en el área de Santa Isabel (cuartel de Lavapiés) y una división interna en arte mayor, arte de pasamaneros y tejedores de medias (Nieto, 2014a).

El carácter cortesano de Madrid implicaba una división entre oficios de Corte y oficios de Villa, dependiendo de la clientela a la que dirigían sus productos. Además, el incremento del artesanado estuvo acompañado de la inversión de la Corona en el sector a través de las Reales Fábricas. En la ciudad hubo iniciativas fabriles orientadas al realce de la monarquía –reales fábricas de tapices, porcelana y loza...–, donde trabajaban docenas de operarios y predominaba la oferta de lujo destinada a la vieja nobleza, la nueva burguesía y las demandas del Estado. Otros establecimientos fueron inde-

pendientes de estas iniciativas estatales, pero recibieron su apoyo en forma de privilegios y subvenciones, llamadas franquicias. Ejemplos son el taller de alfombras turcas de José Gabriel de Estrada y la fábrica de tejidos de seda de Salvador González, entre otros.

Asimismo, a partir de la década de 1770, el sistema benéfico-asistencial (obradores del Hospicio, repartos de hilazas, escuelas-taller...) conoció un impulso como medio para incrementar los efectivos laborales al margen de las corporaciones, aunque fuesen estas, junto a los fabricantes privilegiados y la Casa Real, las principales beneficiarias de esta fuente de mano de obra embridada. Paralelamente, se observa en el sector textil y confección una mayor presencia de trabajadores autónomos, entre los cuales había buen número de artesanas que se veían abocadas a operar de forma sumergida en sus domicilios, sótanos o desvanes, a menudo bajo pedidos de maestros y fabricantes. Estos desarrollos explican que el sector textil aumentase en 1.500 efectivos entre 1757 y 1797.

El análisis de las retribuciones de todo este contingente laboral constituye un terreno bastante resbaladizo. Hay, por tanto, un primer paso necesario como es la crítica a las fuentes documentales que han servido hasta ahora para calcular los índices salariales, y preguntarse cómo se configuraron. Por ejemplo, los redactores del *Censo de Artes y Oficios* de 1757 relativo a Madrid adjudicaron salario monetario a todos los maestros artesanos y fijaron en 180 días el calendario laboral. Sin embargo, otras evidencias indican que el salario monetario convivía con el no monetario y que, junto a los maestros artesanos independientes —a los que la fuente asigna un «salario» confundiéndolo con la «utilidad»—, había un 14 por ciento que trabajaban a jornal. Además, los artesanos que producían para los cortesanos recibían salarios más altos que los que lo hacían para los villanos, no siendo consignada esta diferencia en el mencionado censo (Agua & Nieto, 2015: 77-79). En cuanto al calendario laboral, investigaciones recientes no avalan el bajo número de días laborables contemplado por los autores de dicha fuente estadística, y lo elevan a 282 para mediados del siglo XVIII (García-Zúñiga, 2014). Por otro lado, el catastro engloba varias categorías laborales en una sola o, como mucho, en dos. En el oficio de tahonero, por ejemplo, introduce la categoría «oficiales y criados de tahona», que, en realidad, cobija a oficiales, tahonero, ahechador, cerneador, cabezuelas, burrajeros, ayudantes y muchachos. Por tanto, conviene ser prudentes en la aproximación a las fuentes oficiales. Los ilustrados no comprendían la cultura menestral del trabajo, su concepción del tiempo, la categorización de los propios artesanos ni sus formas retributivas (Agua & Nieto, 2015: 74-76). Los contratos entre las partes implicadas arrojan luz sobre estos aspectos.

El aprendizaje y su retribución en el sector privado

Al tiempo que un periodo de adiestramiento, el aprendizaje era también una relación laboral. Integrar a un aprendiz en el taller era parte importante de los costes laborales de toda empresa artesana, y los maestros lo conside-

raban una inversión de futuro. Les interesaba que el aprendiz se quedase en su obrador para recuperar lo invertido, máxime cuando perder a quien se había adiestrado significaba beneficiar a otro maestro que no había corrido con los costes del aprendizaje (Reith, 2007; Wallis, 2008).

Los contratos están llenos de cláusulas para prevenir que los aprendices abandonasen el taller y otras que les incentivaban con mejoras salariales y primas a la producción. Las familias de los aprendices, por su parte, ponían condiciones para evitar que el maestro maltratase al pupilo y asegurar que le enseñase todos los secretos del arte sin excepción. Se entendía que el cumplimiento por ambas partes redundaría en beneficios compartidos. Los aprendices culminarían en la oficialía y podrían obtener retribuciones acordes a su nueva categoría. Al maestro no le interesaba demorar este trance, pues un aprendizaje nulo achacable a él le obligaba a mantener a su costa al aprendiz el tiempo necesario hasta adquirir sus habilidades –pagándole como si fuese un oficial– o ponerle con otro maestro. Este periodo añadido y, sobre todo, la prueba final donde el aprendiz debía demostrar las habilidades adquiridas, estaba controlado por peritos nombrados por ambas partes. Un aprendiz que alcanzaba la oficialía habiendo adquirido las suficientes destrezas, podría colocarse en cualquier lugar reduciendo las incertidumbres del mercado de trabajo (Reith, 2007: 181).

Ante la falta de una regulación unificada, en Madrid primó la diversidad en materia de aprendizaje. En esta línea se encuentra la duración del aprendizaje, que oscilaba entre 4 a 6 años dependiendo de los gremios, aunque los acuerdos entre los maestros y los representantes de los aprendices solían contradecir estas normas generales. Así las cosas, cada oficio imprimió al aprendizaje unos rasgos específicos, incluidos los relativos a la retribución. Con todo, se pueden apreciar tendencias a largo plazo en este último aspecto así como diferencias entre los oficios que estaban organizados en gremios y entre estos y los no agremiados.

La retribución de un aprendiz consistía en pagos en especie (comida, vestuario, calzado, cama, ropa limpia, cura de enfermedades no contagiosas que no sobrepasaran entre los 4 y 15 días). Había ocupaciones especialmente tendentes a que sus maestros fijasen en la escritura de aprendizaje el suministro de las herramientas del oficio a la finalización del contrato. Los maestros zapateros facilitaban la cuchilla para que el aprendiz pudiese trabajar por sí solo. Algunos cirujanos contemplaban la dotación de herramientas en el caso de que el aprendiz no estuviese hábil al cumplir su tiempo de adiestramiento. Los aprendices de vidrieros casi siempre obtenían el diamante para cortar el vidrio, y los esparteros las tijeras y agujas propias de su trabajo. Las escrituras suscritas por los portaventaneros estipulan que los maestros proporcionen a sus pupilos sus cuatro herramientas distintivas: una juntera, un cepillo, una azuela y un cincel «todas buenas para que con ellas pueda trabajar». Los padres y tutores de los aprendices tenían muy en cuenta estos derechos no monetarios cuando rubricaban el contrato.

La retribución no monetaria es abrumadora en la mayoría de oficios. La tabla 1 indica la importancia que tuvo cada renglón retributivo en 25 oficios entre 1690 y 1834. En todos ellos la comida es fundamental, no bajando

Tabla 1. Derechos no monetarios de los aprendices madrileños de 25 oficios, 1690-1834

	Aprendizajes Total		Comida		Vestuario		Calzado		Casa/Cama		Ropa limpia	
	T	%	T	%	T	%	T	%	T	%	T	%
Arte mayor seda	40	80	15	37,5	4	10	29	72,5	21	52,5		
Cabestros	57	30,3	14	25	21	37,5	13	22,8	14	25		
Carpinteros	95	89,4	45	47,3	38	40	49	51,5	57	60		
Cerrajeros	43	81,3	20	46,5	16	37,2	25	58,1	28	65,1		
Cirujanos...	45	86,6	2	4,4	2	4,4	36	80	35	77,7		
Coleteros	109	95,4	64	58,7	58	53,2	59	54,1	69	63,3		
Cordoneros	44	88,6	30	68,1	19	43,1	33	75	33	75		
Cuchilleros	40	97,5	28	70	19	47,5	31	77,5	32	80		
Doradores	30	76,6	16	53,3	16	53,3	14	46,6	10	33,3		
Ebanistas...	48	79,1	5	10,4	14	29,1	25	52	37	77		
Fáb. Alfombras	37	35,1	11	29,7	0	0	13	35,1	13	35,1		

Guanteros	64	53	82,8	36	56,2	38	59,3	28	43,7	38	59,3
Hacer coches	34	30	88,2	30	88,2	23	67,6	20	58,8	24	70,5
Impresores	38	28	73,6	22	57,8	16	42,1	24	63,1	26	68,4
Jalmeros	33	31	93,9	12	36,3	9	27,2	24	72,7	13	39,3
Libreros	37	34	91,8	17	45,9	15	40,5	25	67,5	27	72,9
Pasamaneros	533	499	93,6	274	51,4	212	39,7	462	86,6	380	71,2
Peluqueros	195	177	90,7	61	31,2	30	15,3	141	72,3	114	58,4
Plateros	61	53	86,8	15	24,5	8	13,1	41	67,2	44	72,1
Sastres	76	67	88,1	39	51,3	28	36,8	41	53,9	49	64,4
Silleros/guar.	50	48	96	34	68	21	42	35	70	29	58
Sombrereros	38	29	76,3	20	52,6	13	34,2	19	50	19	50
Tejs medias seda	50	45	90	19	38	10	20	42	84	36	72
Vidrieros	42	34	80,9	34	80,9	20	47,6	29	69	29	69
Zapateros	117	88	75,2	26	22,2	64	54,7	59	50,4	52	44,4
Total	1.956	1.680	85,8	889	45,4	714	36,5	1.317	67,3	1.229	62,8

prácticamente –excepto en el caso de los cabestreros y con dudas en la citada fábrica de alfombras– del 75 por ciento. El resto de las partidas son más erráticas y revelan que había una relación muy estrecha entre la duración de los contratos, el carácter interno o externo del aprendiz, su edad, las prácticas de cada oficio –«la costumbre», «el estilo»–, la presencia de las madres y la orfandad del aprendiz.

En los casos de tutoría materna, los maestros no solían aportar vestuario y corría de cuenta de aquélla –o, en su defecto, de la abuela, tía o hermana del aprendiz– el «remiendo» de la ropa y a veces también el lavado. Si los aprendices eran externos, caso frecuente sobre todo cuando sobrepasaban los 20 años, los maestros se ahorraban la cama y a veces el aprendiz asumía el coste de su manutención. Aunque no es completamente visible a través de las escrituras, todo apunta a que las condiciones retributivas estuvieron sujetas a las necesidades de maestros y aprendices. Si a aquellos les urgía contratar mano de obra, las condiciones eran más generosas para el aprendiz; por contra, cuando era este el que necesitaba ofrecerse al maestro –sobre todo, en casos de orfandad y de una mayor edad–, los maestros se beneficiaban, ya que podía ser el pupilo o sus tutores quienes le retribuyeran por el aprendizaje.

Otra parte del pago era en dinero. El salario monetario que aparece en los contratos englobaba dos partidas: la asignación regular que cobraban los aprendices a lo largo de su adiestramiento (solo consta de forma explícita en 117 contratos o el 6 por ciento de la muestra); y la gratificación final o, como se denomina en Europa, el «premio del aprendizaje». Ambos tipos retributivos estaban interferidos por la costumbre de cada oficio («según estilo o práctica», «según costumbre»), y, como ya indicamos, por la situación personal y familiar del aprendiz.

Pese a no ser habitual, hubo oficios en los que los maestros se decantaron por el pago en moneda. La implantación de este tipo de retribución se aprecia entre los cabestreros y llevó aparejada la práctica eliminación del salario en especie. Los maestros sombrereros fueron igualmente proclives al pago monetario y solo persistieron en facilitar comida a sus pupilos. La retribución mixta también experimentó cambios con el paso del tiempo. Los zapateros, por ejemplo, se aferraron al pago en especie; pero, desde los años 1770, fue en aumento la retribución monetaria. En los contratos, esta se calcula teniendo en cuenta sobre todo el día, pero hay casos en los que la referencia es la semana, el mes e incluso el año.

Como ya indicamos, al acabar el periodo de adiestramiento, los maestros solían pagar al aprendiz una «gratificación», que podía ser en dinero, vestido o una suma para la compra de este; y, en menor medida, herramientas o pago de los derechos de examen. Del total de los aprendizajes localizados, 1.111 contemplan esta gratificación (56,8 por ciento). Expresado en moneda este «salario diferido» solía rondar los 200 y 300 reales, aunque hay casos excepcionales de 1.000 reales entre los zapateros. Otros oficios fieles a este premio al aprendizaje fueron los maestros de hacer coches y los vidrieros, mientras que era muy raro entre los cirujanos y los peluqueros. Los tejedores de medias de seda dejaron pronto esta costumbre, que se convirtió en residual para todos los oficios a partir de 1800. Con todo, pudo

ser un incentivo para que las familias más pobres pusiesen a sus hijos con un maestro. Y, al igual que en otras ciudades europeas, las variaciones en las gratificaciones finales estaban en relación con las expectativas de los maestros respecto a la productividad de los aprendices así como el riesgo de abandono del taller (Minns & Wallis, 2013) (Tablas 2 y 3).

Durante todo el periodo de estudio la retribución en especie mantuvo su peso y fue un elemento determinante para las familias de los aprendices a la hora de decantarse por un maestro u otro. En el siglo XIX siguió habiendo salario no monetario y mixto, como el que refleja el contrato suscrito por un guantero en 1830: en los 6 primeros meses, el maestro daría al aprendiz comida, ropa limpia, cama y asistencia; los 18 restantes, asistencia y 2 reales al día; el tercer año asistencia y 6 reales. Pero lo cierto es que el salario en moneda gana terreno a lo largo del periodo, sobre todo en su tramo final.

Entre los rasgos distintivos de cada oficio vinculados con la retribución están los sistemas de pago. Los contratos revelan que el pago por pieza era relativamente habitual en los zapateros y otros oficios para los que la habilidad adquirida previamente por el aprendiz era una variable que se tenía en cuenta. Algunos contratos de sombrereros estipulaban que, si el aprendiz sabía hacer la tarea, el maestro le daría un real todos los días, laborables y festivos, desde el comienzo del contrato. Otros incluso añaden que, cuando el aprendiz elaborase tres sombreros al día, se le había de abonar 6 cuartos. Los ebanistas también contemplaban el pago por productividad. En un contrato suscrito en 1823, el maestro se comprometía a abonar entre 1 y 4 reales al día en función de la cantidad producida. Entre los pasamaneros no era extraño que las «sobretareas» encomendadas a los aprendices sirviesen para completar su vestuario y calzado. Estos aumentos solían concentrarse en los años finales del contrato, o cuando el aprendiz se asentaba con vistas a completar su adiestramiento.

El pago por ganancias era otra modalidad que estaba vigente sobre todo entre los impresores. En estos casos, maestros y aprendices dividían los beneficios obtenidos. Un contrato de 1762 estipulaba que, en los dos primeros años, el maestro había de pagar la cuarta parte de las ganancias y, en los dos siguientes, un tercio de las mismas. Otro de 1767 fijaba en 4 reales la retribución diaria, añadiendo que en festivos el maestro daría al aprendiz la cuarta parte de las ganancias. Los oficiales estarían muy atentos a estas prácticas, como veremos más adelante.

Las propinas y gajes eran corrientes en aquellos oficios que no necesariamente se realizaban en el taller, tenían cierto carácter de servidumbre y el cliente reconocía el trabajo bien hecho mediante una gratificación. Por ejemplo, los contratos de los peluqueros estipulan en unos casos que las propinas las administrará el maestro y en otros el tutor del aprendiz; pero el destino de dichas cantidades era siempre el mismo: para ayuda del vestuario o el mantenimiento. La importancia que tenía el vestido para los peluqueros es evidente en algunos contratos que explicitan que un aprendiz mejor vestido redundaría en el aumento de los parroquianos.

La retribución monetaria estructurada de menos a más es asimismo frecuente. En los aprendizajes largos de seis o siete años, los aprendices podían pasar dos o tres sin percibir nada, para comenzar a hacerlo a mitad del

Tabla 2. Premio al aprendiz o contribución final en 25 oficios, 1690-1834

	<i>Total</i>	<i>Dinero</i>	<i>Vestido</i>	<i>Dinero o vestido</i>	<i>Herramienta</i>	<i>Otros</i>	<i>Con premio</i>	<i>Sin Premio</i>
Arte mayor seda	40	4	12				16	24
Cabestros	57	33	14	4			51	6
Carpinteros	95	26	21	23	2	2	74	21
Cerrajeros	43	17	10	6		1	34	9
Cirujanos	45	1			3	1	5	40
Coleteros	109	31	25	31		2	89	20
Cordoneros	44	9	11	15			35	9
Cuchilleros	40	22	9	2			33	7
Doradores	30	5	3	7			15	15
Ebanistas...	48	19	9	6			34	14
Fáb. Alfombras	37	1	13				14	23

Guanteros	64	7	10	30	47	73,5	17	26,5
Hacer coches	34	15	11	8	34	100	0	0
Impresores	38	13	3	8	24	63,1	14	36,9
Jalmeros	33	15	9		27	81,8	6	18,2
Libreros	37	7	11	5	24	64,9	13	35,1
Pasamaneros	533	95	57	22	184	34,5	349	65,4
Peluqueros	195	34	19	6	60	30,7	135	69,3
Plateros	61	6	28	7	42	68,8	19	31,1
Sastres	76	17	25	17	61	80,3	15	19,7
Silleros/guar.	50	11	16	11	38	76	12	24
Sombrereros	38	4	9	6	19	50	19	50
Tejedores seda	50	7	5	12	24	48	26	52
Vidrieros	42	19	10	8	40	95,2	2	4,8
Zapateros	117	50	14	5	87	74,3	30	25,6
Total	1.956	468	354	239	1.111	56,8	845	43,2

Tabla 3. Evolución del premio monetario al aprendizaje en oficios con más de 50 contratos, 1690-1834 (medias decenales en reales)

	1690	1700	1710	1720	1730	1740	1750	1760	1770	1780	1790	1800	1810
Cabestros	275		310	250	300	172	133	279	169	200	133	200	233
Carpinteros	175	210	201	202	240	216	225	200	200	300			
Coleteros	179	176	185	194	200	211	233	200	250	200	200		
Guanteros	280	300	300	300	288	305	300	300	300				
Pasamaneros	150	151	151	151	177	168	160	141	162	200	200		300
Peluqueros				240	120	268	263	240	243	197			
Plateros	220			300	266		400	400		400			
Sastres	260	200	345	323	287	333	300	300	300	300	266		
Silleros/guar.	229	200	200	200	250	220	210	175	200	200	200	160	
Tejs. seda				280	260		200	300					
Zapateros	170	190	226	180	206	253	241		360	329	305		

aprendizaje y aumentar lo cobrado en los años finales. En 1834 un contrato de sombrerero no asignaba ningún pago al aprendiz en los seis primeros meses, pero sí 4 reales diarios en el segundo semestre, 7 en el tercero y 10 reales el resto del tiempo. En ese periodo final, que podía ser de meses o un año, el salario del aprendiz llegaba a equipararse al de los oficiales, como se puede apreciar en algún contrato de plateros. En las fábricas de nuevo cuño se observan rasgos distintivos. La de Estrada de alfombras turcas incluía el pago por medida. Aunque limitado a los oficiales, se les abonaba 30 reales por «vara en cuadro» en la obra denominada común, y aumentaba la retribución dependiendo de lo «más o menos fino de la obra» (Medina & Suárez, 1780).

Como dijimos en la introducción, la abrumadora mayoría de los contratos protocolizados de aprendizaje son masculinos, lo cual no significa que las jóvenes no accediesen a la instrucción en los oficios. Ciertamente, las ordenanzas gremiales vetaban el aprendizaje femenino. No obstante, hubo artesanos y sobre todo artesanas en el ramo textil que tomaban aprendizas, internas o externas, cuyos padres pagaban por su enseñanza (López, 2015). Por desgracia, parece que, al menos en el sector privado, no había costumbre de formalizar estos contratos, ya que, para el siglo XVIII, hemos localizado una cantidad exigua (8 escrituras), incluso en décadas posteriores a 1779, año en que vio la luz la ley que permitía el aprendizaje de las mujeres en los oficios considerados «propios de su sexo». A pesar de lo pequeño de la muestra, se aprecian en ella similitudes con la masculina en cuanto a la versatilidad de las condiciones, que se fijan en función de las capacidades y expectativas de las partes.

Los contratos femeninos revelan asimismo que las aprendizas provenían de familias con recursos suficientes como para poder costear el aprendizaje de sus hijas. La duración de los contratos oscila entre 2,5 y 6 años. Lamentablemente, solo en un caso se indica la edad de la pupila, «menor de 14 años»; pero seguramente el periodo de aprendizaje estaba en función de esta variable. Entre 1776 y 1788 la modista y escofiteira Juana La Roche formalizaba el aprendizaje de cinco jóvenes, tres de las cuales eran huérfanas de padre y una de madre. En estos contratos predominan los costes compartidos, de modo que el tutor o tutora de la joven corría con su manutención durante los primeros años, entregando de 1 a 3 reales diarios, así como con el vestido y lavado y a veces la cama durante todo el periodo. La remuneración era, por tanto, en especie de comida, pero únicamente en el tramo final. Solo en un caso se estipula que durante el último medio año del contrato, se le pagarían a la aprendiz 30 reales al mes. Sus tutores se comprometían a que esta no faltase de la casa de la maestra, salvo por enfermedad, y la obedeciese en todo lo que le mandase. Uno de los contratos estipula que la aprendiz no podrá trabajar en otra casa, ni siquiera en la de su madre, lo que sugiere que esta también era confeccionista. La maestra, por su parte se obligaba a «darla de oficiala, de forma que pueda ganar su jornal en este Arte» (AHPM, prots. 20.307, f. 285; 20.308, f. 9; 20.309, ff. 20 y 53; 20.313, f. 28).

Al igual que en el aprendizaje masculino, es parte de las prerrogativas de las maestras emplear a sus pupilas en tareas que no son estrictamente las del oficio, sino domésticas, y esto se hace explícito en todos los contratos.

A los ya referidos podemos añadir los dos que en 1802 suscribe la encajera de la reina, Rosa Compoint, con el padre y la abuela de sus pupilas. Aquí se trata de familias pobres, ya que la maestra cubre desde el primer momento la manutención, vestido, cama, calzado y lavado de ropa de las aprendizas, a cambio de que estas hagan «lo que se le ofrezca a su maestra, sea decente». También se contempla una retribución monetaria en función del juicio que haga la maestra del adelanto de las aprendizas (AHPM, prot. 22.682, ff. 32 y 36). Sin embargo, en el contrato que una viuda suscribía con la maestra bordadora Josefa Joaquina Ruiz de Careaga en 1782, la aprendiz era externa y solo acudiría diariamente a casa de la maestra «a efecto de bordar y no para su servidumbre particular», durante 3 años. También en este caso la retribución se dejaba al arbitrio de la instructora (AHPM, prot. 21.279, f. 194). Estos pocos ejemplos indican que la retribución era menor que la de los aprendices varones y casi toda ella era en especie.

El aprendizaje y su retribución en el sector público

Los procesos productivos de las fábricas y talleres instalados en las instituciones benéfico-asistenciales y correccionales difieren de los desarrollados en el ámbito gremial, dando lugar a nuevas formas de retribución. Aquí hablamos de unas relaciones de trabajo forzado, entendido como parte de la disciplina de los internos que a la vez compensa los gastos de su manutención. Teniendo como referencia las experiencias pioneras del Colegio de Santa Isabel, donde a finales del siglo xvi se instaló una manufactura de tapices y pasamanos con mano de obra infantil (Nieto, 2006: 121), los ejemplos del Colegio de Nuestra Señora de la Paz, más conocido como «Niñas de la Paz» y el Hospicio del Ave María, también llamado de Corte, muestran que la retribución está sujeta a la producción a destajo.

Niñas de la Paz acogía a las expósitass que salían de la Real Inclusa a la edad de siete años y no habían sido prohijadas por una familia. Desde su fundación, tal como señalan las ordenanzas de 1756, además del adoctrinamiento religioso, se enseñaba a las pupilas «todas las labores que deven saver las mugeres de los oficiales de todo egercicio» (ARCM, *Diputación Provincial de Madrid*, leg. 8.482/002). Entre dichas labores estaban las textiles, cuya retribución tenía como finalidad conformar una dote que sería entregada a las colegialas en el momento de tomar esposo o estado de religiosa.

Las manufacturas del Colegio de Niñas de la Paz se contrataban con fabricantes y mercaderes, que se servían de la mano de obra de las niñas, a las que pagaban una exigua cantidad por pieza producida. El memorial que el fabricante de tejidos de seda Francisco García de Navas redactó en octubre de 1714 indica que la materia prima que se entregaba a las trabajadoras para las cintas (de listón y colonia) era previamente pesada para compararla con el peso de las manufacturas una vez acabadas (Larruga, 1788 (2): 22-23). Si el peso era mayor, se pagaba la cantidad estipulada a la trabajadora; pero si era menor, esta debía compensarlo con el producto de su labor (y por lo tanto descontado de su salario final) (ARCM, *Diputación Provincial*

de Madrid, leg. 8.482/008). Las cintas debían ajustarse a los estándares establecidos por las muestras facilitadas por el fabricante; cualquier defecto en el tejido también se restaba de la paga. Por otra parte, durante el periodo que Francisco García de Navas empleó a las niñas del Colegio de la Paz, de lo que cada joven ganaba por las varas producidas, había que descontar los gastos de los géneros necesarios para la producción, así como una sexta parte del restante, que se adjudicaba a las niñas destinadas a otras labores en el Colegio, y a aquellas que realizaban tareas auxiliares, como las devanadoras o canilleras. Así, durante los últimos seis meses de 1750, María Martínez recibió 14,6 reales de vellón por tejer 4 piezas y 472 varas de listón, una vez rebajada la cantidad destinada a los gastos del tejedor, piezas, hilo, cordel y seda, así como lo entregado a las devanadoras y canilleras (ARCM, *Diputación Provincial de Madrid*, leg. 8.482/006).

García de Navas no fue el único que estableció este tipo de contratos con el Colegio de Nuestra Señora de la Paz; entre 1707 y 1708, el mercader de lienzos Pedro Aguado abastecía su tienda de la calle Postas con el género tejido por las niñas de esta institución (ARCM, *Diputación Provincial de Madrid*, leg. 10.263/004).

La producción de las colegialas destinada a satisfacer la demanda de estos fabricantes y mercaderes se combinaba con la producción de la llamada *labor casera* o de *ropa blanca*, de la que las niñas también recibían una cantidad según lo producido, que, junto a lo ganado en telares, pasaba al fondo del que posteriormente se extraería su dote. A pesar de las exiguas cantidades recibidas por las jóvenes en relación al trabajo realizado, la dote reunida durante los años de estancia en el Colegio supuso un ingreso relevante –cuando se cobraba a tiempo– para las unidades domésticas establecidas tras el matrimonio de las colegialas, siendo además un elemento clave para conseguir su salida de dicha institución. Así, entre 1715 y 1731, Felipa Mariana consiguió reunir 1.811 reales de dote, fruto de su trabajo tejiendo en el colegio, que se le entregaron tras su matrimonio con un oficial de ropería (ARCM, *Diputación Provincial de Madrid*, leg. 10.263/004, f. 90).

Las fábricas del Hospicio del Ave María empleaban a muchos más trabajadores. Esta institución albergaba a pobres destituidos o impedidos que solicitaban su ingreso voluntariamente; pero también a una parte de los detenidos por las rondas de policía, que eran castigados con el encierro correccional. Los varones ingresados por este motivo solían ser los no aptos para las armas o las obras públicas, por defecto o exceso de la edad requerida o incapacidad física. Para las mujeres, sin embargo, el encierro correccional era el principal castigo, por lo que entre ellas encontramos una mayor variedad de cohortes de edad. En cualquier caso, buena parte de este contingente se aplicaba a los 20 telares de paños, bayetas, estameñas y sayales, y otro utillaje textil instalado en el Hospicio, trabajo por el que recibían una «adehala» de acuerdo a la cantidad producida en un periodo dado –normalmente la semana (Larruga, 1788 (2): 241).

En lo que a hilados de lana se refiere, la contabilidad de 1804 y 1811 indica que el diferencial salarial por sexo favorece a las mujeres, pues, contrariamente a lo que sucede en otros ámbitos laborales, reciben el doble aproximadamente del estipendio pagado a los varones por la misma canti-

dad de libras de hilo producidas y de la misma calidad. Este hecho probablemente se debiera a la menor edad de los hilanderos, dato que solo se consigna para 1811. En esta fecha, los 11 varones aplicados a las hilazas de lana eran todos niños de entre 12 y 14 años, mientras que la mayor parte de las 19 mujeres eran adultas, de una media de algo más de 20 años (ARCM, *Diputación Provincial de Madrid*, legs. 5.144 y 5.146-002, exp 4/16).

Dentro del sistema benéfico-asistencial se entendían asimismo las escuelas-taller que las Diputaciones de Caridad y la Sociedad Matritense establecieron en los barrios de la ciudad, así como las que funcionaban como internados para fabricantes subvencionados por la Junta de Comercio, o directamente asalariados por órganos gubernamentales como la Secretaría de Expolios y Vacantes. Esta última sostenía una escuela-taller con niñas internas para la fábrica de sedas dirigida por Salvador González y su esposa Josefa Font. Aquí las condiciones de las aprendizas eran más desventajosas incluso que en el Hospicio, el Colegio de Niñas de la Paz o el aprendizaje privado, ya que, a su manutención, no se añade ninguna adehala o pago en metálico por el trabajo realizado. Ello se pone de manifiesto en los 23 contratos de aprendizaje que se suscribieron en el segundo semestre de 1787 (solo uno masculino) (AHPM, prots. 19.818, ff. 179-181, 191, 195-197, 211, 219, 223-227, 241-243, 267-269; 19.819, ff. 163-175).

Las pupilas de esta fábrica de tejidos de seda provenían de familias pobres, algo más de la mitad eran huérfanas de padre o madre, con edades que oscilan entre los 9 y 17 años. Los periodos de aprendizaje se estipularon de 5, 6 y 7 años, según la edad. La enseñanza no solo incluía la «manufactura de las sedas», sino también «las haciendas y tareas propias de una mujer pobre de honrada familia», esto es: barrer, fregar, cocinar, etc. Los fabricantes se comprometían a dar a las jóvenes alimento, vestido, calzado, lavado de ropa y cama, así como la cura de enfermedades que no fuesen contagiosas; pero ni las aprendizas ni sus tutores podrían pedir «recompensa por vía de salario o pago de lo que trabajaren y tejieren». Parece que por esas fechas se decidió que la retribución fuese solo en especie, dado que, durante el semestre anterior a la formalización de los contratos referidos, a las que trabajaban en los telares de cintas se las gratificaba con 1,5 reales diarios.

El paso del aprendizaje a la oficialía

La retribución de los oficiales presenta una problemática similar a la de los aprendices, aunque la falta de contratos de esta categoría laboral impide un estudio profundo de su situación. Con todo, sabemos que el pago del salario en especie también estaba generalizado y que a veces los oficiales tenían la posibilidad de vivir en casa de su maestro –por lo general, en el mismo obrador– e incluso comer con su familia. Algunos firmaron contratos en los que, a la comida, ropa limpia y cama se añadía la parte monetaria de su retribución. Pero lo más frecuente era que los oficiales fuesen externos. Aparte de su salario en moneda, en muchos talleres los maestros estaban obligados a suministrarles el almuerzo o la merienda (Barreno, 1974).

Que los maestros tenían en cuenta este pago en especie se deduce de la multitud de expedientes conservados en la Junta de Comercio y Moneda, donde solicitaban introducir en Madrid, libres de impuestos, no solo el aceite y el jabón que se usaban durante el proceso de producción, sino también el vino y la carne. Desde el establecimiento de la Junta en 1679, pero sobre todo desde la segunda mitad del siglo XVIII, muchos maestros del arte de la seda y pasamaneros se comprometían con la institución a no comercializar esos productos y destinarlos únicamente al consumo de la mano de obra empleada en cada telar. Al final, otros muchos oficios siguieron la senda de los sederos, en lo que acabó siendo una proliferación de franquicias o subvenciones destinadas a apoyar industrias innovadoras por la vía de liberar a los maestros del gasto del salario no monetario. Es llamativo que la gran parte de estas exenciones recayesen en ocupaciones no agremiadas (Archivo General de Simancas, *Consejo Supremo de Hacienda, Junta de Comercio y Moneda*, leg. 322, exp. 67; 325, exp. 13; 326, exp. 17).

Maestros y oficiales llegaban a acuerdos en lo tocante al salario no monetario, sobre todo porque ambos reconocían la importancia de las formas complementarias de retribución vinculadas a la costumbre. Las cantidades de carbón de brezo que proporcionaban los maestros herreros a sus oficiales, los retales sobrantes y trozos de madera que los sastres y los carpinteros daban a los oficiales, las «barreduras» o «escobilla de San Eloy» de los plateros... formaban parte de una distribución ancestral y colectiva de materias primas que era consentida por las partes, de manera que los oficiales podían producir otros bienes que después vendían o trocaban. No huelga decir que muchos trabajadores entendían que estas formas retributivas complementarias formaban parte de un derecho adquirido.

Todos estos elementos no monetarios y difíciles de seriar hacen que los historiadores del salario tengamos serios problemas a la hora de analizar las formas retributivas del Antiguo Régimen. El salario se fijaba en función de la cantidad producida o del tiempo empleado. Esta era algo generalizado en Madrid y en la mayor parte de las ciudades españolas. Y, sin embargo, no fue tenido en cuenta por los oficiales que confeccionaron el *Censo de Artes y Oficios* de 1757. Los redactores del documento unificaron las figuras contractuales, de manera que acabaron obteniendo una cifras bastante homogéneas –siempre en moneda– pero resbaladizas. En síntesis, lo que el Censo ofrece para Madrid es una masa de asalariados completamente dividida entre una mayoría de maestros, oficiales y aprendices –el 57 por ciento– que no llegaba a ganar 6 reales al día, y una minoría de maestros –el 15 por ciento– que superaba los 10 reales. Por supuesto, entre los maestros había muchos –1.639– que cobraban entre 6 y 9 reales diarios, y otros que competían por salarios cercanos a los de los oficiales, cuyo salario mínimo era de 4 reales. A esta última cifra no llegaba ninguno de los 1.521 aprendices de Madrid, pues su remuneración oscilaba entre los 2 y 3,5 reales al día. En estos umbrales mínimos se encontraban las casi 8.400 personas que ganaban 4 reales o menos, es decir, los maestros empobrecidos, parte de la oficialía y, fundamentalmente, aprendices y peones de la construcción.

Por supuesto, la mayor parte de estas cifras proceden de juegos contables realizados por esos mismos burócratas, pues como hemos visto apenas

existen registros salariales de los oficiales y las escrituras de aprendizaje no suelen reflejar el salario monetario. Además, en el ámbito de la retribución de los oficiales, los datos del *Censo de Artes y Oficios* ocultan más información de la que ofrecen. Nada dicen de los aprendices que al acabar su adiestramiento no estaban todavía hábiles y seguían trabajando en el taller del maestro cobrando como si fuesen ya oficiales. Tampoco hablan de los ingresos extraordinarios que gozaban los oficiales que eran elegidos por sus maestros para adiestrar en exclusiva a ciertos aprendices. Valga el ejemplo de Antonio Macías, maestro cabestrero de las caballerizas de la reina madre, que se obligó a pagar a los oficiales de su atarazana entre 8 y 9 reales de jornal por enseñar a los aprendices durante los seis años de duración del contrato. Entre mayo y junio de 1763 contrató a 9 aprendices, que quedaron al cargo de sus respectivos oficiales (AHPM, prot. 19.733, ff. 123-128, 137, 148-149).

La complejidad contractual era análoga a la contable, de ahí que una cosa sea la cantidad registrada en los índices salariales de las estadísticas oficiales y otra la realmente pagada. Lo que acababa recibiendo el oficial implicaba un arreglo previo, pues antes de comenzar a trabajar, muchos oficiales contaban con recibir adelantos que, aunque parecen haber existido en casi todos los oficios, fueron especialmente generalizados entre los oficios del calzado. En sentido contrario, los oficiales también era bastante habitual que los oficiales prestasen a sus maestros (Agua & Nieto, 2015: 73-74).

Si los contratos protocolizados de oficiales son escasos, los de oficialas son prácticamente inexistentes. El único que hemos localizado es, sin embargo, muy rico en detalles sobre la remuneración. Corresponde al oficio de la plata en su ramo de bisutería y lo suscriben en 1790 dos maestros alemanes y la madre de la oficiala, aunque esta es mayor de 25 años. Se trata de una trabajadora externa, que debía acudir al taller en el horario habitual (4 horas por la mañana y 6 por la tarde), y solo recibiría una retribución monetaria. Se estipula un jornal de 9 reales, aumentados a 10 si hubiese mucho trabajo. Las horas extras, en horario nocturno, se pagarían aparte: desde el anochecer hasta las 22 horas, medio jornal; desde esa hora hasta la medianoche, un jornal; y por el resto de la noche, otro. Lamentablemente, estas retribuciones no podemos compararlas con las de los oficiales plateros de este ramo al carecer de información sobre este oficio específico.

Salario y conflicto

El salario es un eje central en los conflictos que surgieron entre oficiales y maestros. En algunos oficios el enfrentamiento venía motivado por la contratación de aprendices y mancebos en menoscabo de los oficiales. Era esta una mano de obra que resultaba más barata a los maestros, al tiempo que disminuía los salarios de los trabajadores más cualificados. Con las ordenanzas gremiales en la mano, los oficiales fueron inflexibles, lo que derivó en conflictos que acabaron dirimiéndose en los tribunales, especialmente en la Sala de Alcaldes de Casa y Corte (De Pablo, 2000; Cubo, 2013).

En 1691 diecisiete oficiales coleteros se mancomunaron para denunciar a sus maestros por deshacerse de su trabajo y contratar a demasiados aprendices, cuando las normas estipulaban que nadie podía tener más de uno (AHPM, prot. 15.576, f. 248; Nieto, 1996: 270-271). En 1714 una veintena de oficiales tejedores de seda pleiteó para que los maestros se ajustaran a la norma del gremio en lo relativo al número de aprendices (AHPM, prot. 14.257, f. 152). En 1719, 25 oficiales cuchilleros solicitaban que «a los maestros cuchilleros de esta Corte», se les precise a que

no tengan más que únicamente un aprendiz cada uno, respecto de que por tener la mayor parte de ellos a dos, tres y a cuatro como es notorio no se valen de los oficiales, motivo que les tiene en la mayor estrechez, y a la contingencia de que decaezca el dicho gremio, porque estos por su imposibilidad no llegaran a ser tales maestros con tienda, ni los aprendices a ser oficiales, con la experiencia de lo que a los otorgantes les sucede (AHPM, prot. 15.146, ff. 445-446; 13.697, f. 112).

En 1724 los oficiales sombrereros acudieron a la Sala de Alcaldes para denunciar a sus maestros por tener en sus tiendas a más de dos aprendices y hacerse con los servicios de añeros y meseros, pese a estar prohibido por la norma gremial. La destreza estaba en el centro del alegato de estos oficiales, que basaban sus denuncias en la baja calidad de la obra realizada por los trabajadores ilegales (AHN, Consejos, lib. 1.311, ff. 163r-166v; AHPM, Prot. 16.015, ff. 69r-70v).

Uno de los conflictos más interesantes desde el punto de vista retributivo es el protagonizado por los oficiales impresores en 1720. Treinta y cuatro de ellos otorgaron un poder para pleitos en el que denunciaban los graves perjuicios que les estaba ocasionando la práctica de los maestros —e incluso algunos oficiales— de servirse de «dos, tres y cuatro aprendices cada uno, con lo cual precisan los dichos maestros a que el oficial a quien llaman para la obra que se les ofrece, dé, del producto que gana una parte al aprendiz y aprendices que le ayudan». La denuncia incidía en que la generalización de esta práctica hacía que los maestros prescindiesen de los oficiales, motivo por el que muchos estaban «sin valerse, y por esta razón, como se experimenta, abandonan sus casas y familias, muchos de ellos meterse soldados o tomar otro rumbo» (AHPM, prot. 15.667, ff. 38-40).

Estos ejemplos indican que los oficiales utilizaban la vía judicial como instrumento para conformar la retribución a percibir. Dado que sabían que la contratación de aprendices repercutía en una bajada de sus emolumentos, los oficiales se aferraban a las ordenanzas corporativas en materia de contratación de mano de obra auxiliar. Como la retribución de los aprendices era un salario que solía fluctuar a la baja, los oficiales intentaban impedir un aumento de su número que finalmente acabaría afectándoles. Por ello, y dado que la retribución estaba en el eje de las relaciones entre maestros y oficiales, extraña poco que también fuera uno de los motivos principales de la conflictividad laboral abierta y que estuviese en sintonía con lo ocurrido en otras partes de Europa. Las huelgas de oficiales de sastre y maestros proletarizados en 1753 o las de mancebos de herrador de 1771, se

dieron la mano con las acciones llevadas a cabo durante todo el siglo por los oficiales zapateros, coleteros, herradores, estereros o bordadores, para reclamar aumentos salariales o el pago de horas extraordinarias. Estas movilizaciones fueron compartidas por muchos trabajadores de la construcción y sobre todo, por los canteros de las obras reales, que en demanda de mejoras salariales dejaron de trabajar en 1746, justo en el momento culminante de la construcción del nuevo palacio real. Como ya indicamos en otros trabajos, ante las tensiones originadas por la retribución, los trabajadores madrileños se valieron tanto de la negociación como de la respuesta directa (Duplessis, 2001: 376; Nieto, 1996; 2006: 451; 2014b).

Conclusiones

El cálculo de los índices salariales en la Edad Moderna plantea problemas por la gran versatilidad de su composición y distribución, no menos por la dificultad que entraña determinar los días laborables, empresa para la que los calendarios oficiales de festivos no son de gran ayuda, dada la evidencia de que las fiestas en muchos casos no se observaban y, si lo hacían, no siempre se excluían del cómputo salarial.

Los términos salario y jornal remiten a una relación laboral, la del trabajador «libre» que se alquila a un empleador a cambio de una retribución monetaria y/o en especie. Pero esta no era la única relación a través de la cual se producían los bienes y servicios. Había trabajadores tutelados, no libres, o no enteramente libres, como eran, por un lado, los niños, niñas y jóvenes aprendices en empresas particulares; y, por otro, los internados en colegios, hospicios y correccionales, junto a los compelidos a asistir a las escuelas-taller que los gobiernos ilustrados pusieron a disposición en los barrios a través de las Juntas de Caridad y las Sociedades Económicas. En este renglón la retribución recibía otros nombres. Las niñas y niños, mujeres y hombres, que se ocupaban en las manufacturas de estas instituciones no recibían a cambio de su trabajo un salario o jornal, sino una adehala, una dote o una gratificación, dado que el principio de la caridad o la penalidad con que se embozaba la relación laboral permitía mantenerla idealmente fuera del ámbito del mercado. En cualquier caso, la adehala consistía en una retribución monetaria que se calculaba en función de la cantidad producida en un tiempo dado.

En la Edad Moderna, el precio del trabajo o lo que genéricamente llamamos salario podía ser solo en especie, solo monetario o, más comúnmente, una combinación de ambos. La comida, la cama y el vestido eran las tres partidas principales de la retribución. En algunos oficios artesanos, los oficiales se quedaban con los retales o sobrantes de las piezas producidas, costumbre que contribuía a complementar el ingreso salarial. La parte monetaria variaba según el oficio y la categoría ocupacional. Unas veces se pagaba al oficial un precio por pieza, otras por el tiempo empleado en el obrador. El cobro del salario solía realizarse por semanas, aunque no era infrecuente que se amontonaran varias e incluso meses sin percibirlo. No obstante, el cálculo salarial solía basarse en la semana –sin contar los festi-

vos, salvo excepciones— y dicho ajuste de cuentas podía llegar a ser una operación complicada, dada la costumbre de los adelantos, los préstamos puntuales, las veladas, los días no trabajados o las equivalencias en dinero de derechos en especie no recibidos. El aprendizaje se regía por otros principios, pero también contemplaba componentes en especie y en dinero. El pago de un premio o gratificación al acabar el aprendizaje estaba muy extendido, y al igual que otras formas retributivas contemplaba su pago en moneda o en especie. Esta práctica fue disminuyendo en nuestro periodo de estudio hasta su casi total extinción en torno a 1800.

Los trabajadores entendían la retribución como todo el conjunto de derechos monetarios y no monetarios —que trascendía el concepto de salario en sí—, que iban destinados a su propia reproducción y la de sus familias. El ingreso del varón no solía ser el único entre los asalariados, la mujer aportaba su parte así como los hijos u otros miembros de la unidad doméstica. En Madrid, además, no era escaso el número de hogares cuyas cabezas eran femeninas o donde ellas aportaban el ingreso principal. Tenemos tendencia a tomar al varón adulto como referencia para calcular los índices salariales, quizás porque normalmente reflejan su tope más alto; pero no olvidemos que estos varían a lo largo del ciclo vital, según el sexo, la edad y la situación familiar del trabajador. Las familias más pudientes pagaban por la totalidad o parte del aprendizaje de sus jóvenes. Las que no podían permitírselo, los mandaban a casa de los maestros y maestras, o al hospicio o colegio para que recibieran manutención y enseñanza a cambio de su trabajo, que, en muchos casos excedía las competencias del propio oficio.

Declaración

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

Bibliografía

- AGUA, J. (2012), «Infancia y pobreza en el Madrid del setecientos», en Hernando, F. J., López, J. M. y Nieto, J. A. (eds.), *La Historia como arma de reflexión. Estudios en homenaje al profesor Santos Madrazo*, Madrid, pp. 21-36.
- AGUA, J. (2014), «Reclusión infantil en Madrid a finales del Antiguo Régimen», en Franch, R., Andrés, F., y Benítez, R. (eds.), *Cambio y resistencias sociales en la Edad Moderna. Un análisis comparativo entre el centro y la periferia mediterránea de la Monarquía Hispánica*, Madrid, pp. 27-42.
- AGUA, J. y NIETO, J. A. (2015), «Organización del trabajo, salario artesano y calendario laboral en el Madrid del siglo XVIII», *Sociología del Trabajo*, 84, pp. 69-84.
- BARRENO, M. L. (1974), «Bordadores de Cámara y situación del arte de bordar en Madrid durante el siglo XVIII», *Archivo Español de Arte*, XLVII, 1974, pp. 273-300.

- CUBO, F. J. (2013), *Advertencias para el ejercicio de la plaza de Alcalde de Casa y Corte. Prevención, represión y orden público: Una policía en el Madrid del siglo XVIII*, Trabajo de fin de máster, Madrid, UAM.
- DUPLESSIES, R. S. (2001), *Transiciones al capitalismo en Europa durante la Edad Moderna*, Zaragoza.
- FARR, J. R. (2000), *Artisans in Europe, 1300-1914*, Cambridge.
- FONTAINE, L. y SCHLUMBOHM, J. (2000), *Household strategies for survival 1600-2000: ficsion, factions and cooperation*, 45, supplement 58.
- GARCÍA-ZÚÑIGA, M. (2014), «Fêtes chômées et temps du travail en Espagne (1250-1900)», en Maite, C. y Terrier, D. (dir), *Les temps du travail. Normes, pratiques, evolutions (XIV^e-XIX^e siècles)*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 63-80.
- HUFTON, O. (1974), *The poor of Eighteenth-Century France, 1750-1789*, Oxford.
- LARRUGA y BONETA, E. (1788), *Memorias políticas y económicas sobre los frutos, comercios, fábricas y minas de España...*, Madrid, volumen 2.
- LÓPEZ BARAHONA, V. (2015), *Las trabajadoras madrileñas del siglo XVIII: familias, talleres y mercados*, tesis doctoral inédita, Universidad Autónoma de Madrid.
- MEDINA, J. F. y SUÁREZ, M. G. (1780), «Descripción de la fábrica de alfombras turcas establecida en esta Corte, hecha por D. José Faustino Medina y D. Miguel Gerónimo Suárez, leída en la Junta General el 28 de septiembre de 1776», *Memorias de la Real Sociedad Económica Matritense*, vol. 2, pp. 229-237.
- MINNS, C. y WALLIS, P. (2013), «The price of human capital in a pre-industrial economy: premiums and apprenticeship contracts in 18th century England», *Explorations in Economic History*, 50, 3, pp. 335-350.
- NIETO, J. A. (1996), «Asociación y conflicto laboral en el Madrid del siglo XVIII», en V. López y J. A. Nieto (eds.), *El trabajo en la encrucijada. Artesanos urbanos de la Europa de la Edad Moderna*, Madrid, Libros de la Catarata, 1996, pp. 248-287.
- (2006), *Artesanos y mercaderes. Una historia social y económica de Madrid, 1450-1850*, Madrid.
- (2014a), «La reproducción gremial en el Madrid del siglo XVIII: desmontando el tópico del aprendizaje como cantera corporativa», en Franch, R., Andrés, F., y Benítez, R. (eds.): *Cambio y resistencias sociales en la Edad Moderna. Un análisis comparativo entre el centro y la periferia mediterránea de la Monarquía Hispánica*, Madrid, pp. 97-108.
- (2014b), «Y todos dijeron clo y dejaron el trabajo»: sobre el conflicto artesano en la España de la Edad Moderna», *El Taller de la Historia*, 6 (6), 2014, pp. 19-77, revista virtual.
- NIETO, J. A. y PARIS, A. (2012), «Transformaciones laborales y tensión social en Madrid, 1750-1836», *Encuentros Latinoamericanos*, VI, 1, pp. 210-274 (revista virtual).
- NIETO, J. A. y ZOFÍO, J. C. (2013), «El acceso al aprendizaje artesano en Madrid durante la Edad Moderna», en Castillo, S. (coor.): *Mundo del trabajo y asociacionismo en España. Collegia, gremios, mutuas, sindicatos... VII Congreso de Historia Social, Madrid, octubre 2013*, Madrid.

- PABLO, J. L. de (2000), *Justicia, gobierno y policía en la Corte de Madrid: la Sala de Alcaldes de Casa y Corte (1583-1834)*, Madrid, Tesis doctoral, UAM, 2000.
- REITH, R. (2007), «Apprentices in the German and Austrian Crafts in Early Modern Times. Apprentices as Wage Earners?», en B. de Munck, S. L. Kaplan y H. Soly (eds.), *Learning on the shop floor. Historical Essays on Apprenticeship*, Nueva York, Berghahn, pp. 179-199.
- SCHOLLIER, P. y SCHWARZ, L. (2003), *Experiencing Wages. Social and Cultural Aspects of Wage Forms in Europe Since 1500*, Nueva York, Oxford.
- SONENSCHER, M. (1983, 1996), «Trabajo y salarios en el París del siglo XVIII», en López, V. y Nieto, J. A. (eds.), *El trabajo en la encrucijada. Artesanos urbanos de la Europa de la Edad Moderna*, Madrid, pp. 288-312.
- WALLIS, P. (2008), «Apprenticeship and Training in Premodern England», *Journal of Economic History*, 68, pp. 832-861.

*Por una sociología del trabajo académico
La precarización del trabajo de enseñar e investigar
en la Universidad*

Resumen:

La enseñanza superior en España se encuentra en un proceso de transformación constante y esto afecta al personal docente e investigador, en su trabajo y en su vida. Nuestro propósito ha sido profundizar en la problemática social que viven los/as investigadores y docentes, identificando y analizando los factores que determinan y explican sus estrategias para enfrentar la carrera académica. El objeto concreto de este estudio de caso son también las y los investigadores y profesores jóvenes: tratamos de caracterizar sus trayectorias y estrategias laborales, académicas y vitales para comprender, desde su punto de vista y a través de sus experiencias, las transformaciones del sistema universitario español y los efectos que estas tienen sobre las vidas de quienes emprenden la carrera académica.

Palabras clave: trabajo y vida, precarización, carrera académica, trayectoria laboral.

*For a sociology of academic work
Job insecurity, teaching and research at the University*

Abstract:

Higher education in Spain is in a constant process of transformation and this affects the teaching and research staff in their work and life. Our aim has been to deepen on the social problems experienced by researchers and teachers, identifying and analyzing the factors that determine and explain their strategies for dealing with academic career. We try to analyze their careers and labour strategies, academic and vital, so to understand, from his or her point of view, through their experiences, the transformations of the Spanish university system and the effects these have on the lives of those who undertake the academic career.

Keywords: work and life, casualization, academic career, professional career.

Recibido: 9-VII-2016

Versión aceptada: 15-IX-2016

* Juan José Castillo, Catedrático Emérito, Dpto. de Sociología III, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense, Campus de Somosaguas, 28223 Madrid. Correo electrónico: jjcastillo@cps.ucm.es

Paloma Moré, Personal Investigador, Dpto. de Sociología III, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense, Campus de Somosaguas, 28223 Madrid. Correo electrónico: mmore@ucm.es

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 88, otoño de 2016, pp. 7-26.

*El proceso de producción científica
en condiciones de precarización
Una revisión etnográfica desde la Sociología del Trabajo*

Resumen:

Este artículo pretende evidenciar los procesos de precarización e intensificación del trabajo que repercuten en la producción científica. En concreto, el análisis muestra a través de un estudio de caso cómo se están realizando algunas de las tesis doctorales donde la investigación y, sobre todo el trabajo de campo, cubren gran parte del espacio generalmente dedicado a la vida familiar y personal a no contar con un tiempo y espacio específico, como ocurre en el caso del profesorado asociado, precarizando la labor de la persona investigadora y dilatando los tiempos de la investigación como única estrategia. En el artículo se ha realizado un análisis desde la perspectiva de género para conocer cómo las prácticas de intensificación afectan a las personas y a la producción científica, sobre todo, de parte de la población científica.

Palabras clave: Precariedad, Universidad, producción científica, tesis doctorales, trabajo de campo.

*The process of scientific production in precarious conditions
An ethnographic review from the sociology of work*

Abstract:

This article aims to show the processes of precariousness and intensification of work in the process of scientific production. Specific, the analysis sees as the study case how they are doing some of doctoral thesis where research and especially fieldwork, cover much of the space usually devoted to family and personal life to not having a time and specific space precarious the work of the researcher and dilating the time of the investigation as the only strategy. In the article has been performed an analysis from a gender perspective to be known as intensification practices that affect the people and scientific production, especially, of the scientific population.

Key words: Precariousness, University, scientific production, dissertation, Field work.

Recibido: 1-IV-2016

Versión aceptada: 1-VI-2016

* María José Díaz Santiago, Sección de Sociología III (Educación y Estructura Social), Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad Complutense, Campus de Somosaguas, 28223 Madrid. Correo electrónico: mjdziaz@cps.ucm.es

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 88, otoño de 2016, pp. 27-46.

*Implicaciones para trabajadores y consumidores
de las normas ISO en nanotecnología
Una visión desde América Latina*

Resumen:

A falta de regulación gubernamental en nanotecnología, las normas ISO están estableciendo indicaciones técnicas y de gestión a nivel internacional. Existen más de 50 normas ISO en nanotecnología vigentes. Algunas de estas normas se refieren al ambiente de trabajo y la gestión de riesgos laborales. En América Latina, las entidades miembros de ISO están enunciando las versiones nacionales de las normas internacionales. En este artículo analizamos críticamente este contexto, a partir de la norma mexicana de gestión de riesgo ocupacional en los ambientes de trabajo. Aunque las normas de gestión de riesgo garanticen mejores y más seguras condiciones de trabajo, desatan simultáneamente implicaciones perjudiciales para trabajadores y la sociedad.

Palabras clave: Gestión, riesgo, nanopartículas, México, salud ocupacional.

*Implications of ISO voluntary standards for workers
and consumers
A view from Latin America*

Abstract:

In the absence of governmental regulation on nanotechnology, ISO standards are establishing technical and management instructions at international level. There are more than 50 ISO standards on nanotechnology currently. Some of this standards relate to the working environment and the management of labor risks. In Latin America entities that are member of ISO are enunciating the national versions of the international standards. In this article this context is analyzed critically, starting from the Mexican standard on occupational risk management in the working environment. Even if the risk management standards guarantee better and safer working conditions, they unlock at the same time detrimental implications for workers and society.

Key words: management, risk, nanoparticles, Mexico, occupational health.

Recibido: 16-VII-2016

Versión aceptada: 20-IX-2016

* Guillermo Foladori, Investigador de la Unidad en Estudios del Desarrollo. Universidad Autónoma de Zacatecas, México. Email: gfoladori@gmail.com

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 88, otoño de 2016, pp. 47-61.

*Regulación laboral entre «neoliberalismo» y «estatismo»
Una propuesta institucional y el ejemplo de la Unión Europea*

Resumen:

Con respecto al impacto de la globalización en la regulación laboral predominan posturas «neoliberales-optimistas» y posturas «etatas-pesimistas» que se reproducen mutuamente en constatar una desregulación, desnacionalización y mercantilización global. En este artículo se argumenta que hay regímenes institucionales de economía y sociedad que difieren sustancialmente a nivel nacional y regional. Por lo tanto, la relación entre globalización y regulación laboral es más complejo que el reflejado en los discursos mencionados. Esto se desarrolla tomando como ejemplo la Europeización y transnacionalización de la regulación laboral en los últimos diez años y el caso de Alemania en una visión comparativa europea.

Palabras clave: globalización, institucionalismo, regulación laboral, Comités de Empresa Europeos.

*Labour Regulation between neo-liberalism and statism
An institutional approach and the example of the European
Union*

Abstract:

Concerning the impact of globalization on labor regulation there are many dichotomous approaches either being optimistic of the process and promoting more liberalisation or being pessimistic of the process and advocating a critical or «progressive» standpoint. Both extremes reinforce each other while one is applauding and the other criticising de-regulation, de-nationalisation and commodification. As an alternative to such dichotomous views the article proposes an approach of varying institutional regimes at national and regional level of economies and societies. Five social institutions are proposed to structure labor and economy, and also labor regulation. Labor regulation in the European Union and in Germany are taken as examples of the complex interplay between globalization and labor regulation.

Key words: key words: globalisation, institutionalism, labour regulation, European Work Councils.

Recibido: 25-IV-2016

Versión aceptada: 14-IV-2016

* Ludger Pries, Fakultät für Sozialwissenschaft Lehrstuhl Soziologie/SOZOMM. Ruhr-Universität Bochum 44780 Bochum. Correo electrónico: ludger.pries@rub.de

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 88, otoño de 2016, pp. 62-86.

JESÚS AGUA DE LA ROZA, VICTORIA LÓPEZ BARAHONA,
 JOSÉ ANTOLÍN NIETO SÁNCHEZ

Trabajo y salarios del artesanado madrileño, 1690-1836
Una visión cualitativa

Resumen:

Este artículo propone un análisis del salario artesano en el Madrid de la Edad Moderna, desde una perspectiva que no toma como referencia el salario del varón adulto (maestro u oficial), sino el mínimo percibido por los aprendices y aprendizas, tanto en el sector privado (talleres artesanales), como en el sector público (fábricas en hospicios y colegios de huérfanos). El análisis se centra en la composición no monetaria y monetaria del salario con el objetivo de desvelar los mecanismos que lo configuraban, tomando como factores explicativos el contexto laboral, el ciclo familiar y la capacidad de presión de las organizaciones laborales. La base empírica se compone de 1.956 escrituras de aprendizaje protocolizadas para 25 oficios, los libros de contabilidad del Hospicio del Ave María y el Colegio de Niñas de la Paz, y la documentación relativa a los pleitos entre maestros y oficiales.

Palabras clave: Aprendizajes, Madrid, Edad Moderna, retribuciones, artesanos, gremios.

Work and wages of artisans in Madrid, 1690-1836
A qualitative approach

Abstract:

This article proposes an analysis of artisans' wages in early-modern Madrid from a perspective which, rather than the adult male's, takes apprentices' wages as the main reference, in both the private (artisan workshops) and the public sectors (mills in hospices and orphanages). It focuses on the monetary and non monetary components of artisans' incomes, in order to uncover the mechanisms that regulated them, taking as explanatory elements the context of the workshop, the family cycle, and the leverage of journeymen's associations. The empirical base comprises 1,953 indenture contracts for 25 crafts, the accounting books of the Hospice of the Ave María and the foundling school of Niñas de la Paz, and the documentation related to conflicts held between masters and journeymen over wages.

Key words: Apprenticeship, Madrid, early-modern, earnings, craftsmen, guilds.

Recibido: 15-VI-2016

Versión aceptada: 25-IX-2016

* Jesús Agua de la Roza, Victoria López Barahona, José Antolín Nieto Sánchez, *Grupo Taller de Historia Social*, Departamento de Historia Moderna, Universidad Autónoma de Madrid. Correos electrónicos: jesus.agua@uam.es; vitorialopez@historiasocial.org; jose.nieto@uam.es.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 88, otoño de 2016, pp. 87-109.

PRECIOS DE SUSCRIPCIÓN

Precio de la suscripción (precios sin IVA)	Suscripción 3 números (sólo acceso electrónico)	Números sueltos (sólo acceso electrónico)	Números sueltos (Formato impreso, impresión bajo demanda)
Suscripción normal	8,91€	3,30€	17,31€
Estudiantes y desempleados	7,92€	2,97€	
Instituciones y Bibliotecas	39,60€	15,27€	

Para poder beneficiarse del descuento para estudiantes o desempleados es necesario aportar acreditación de dicha situación.

La suscripción incluye el acceso a todos los números anteriores en formato pdf (desde el número 69 en adelante).

Si, deseo suscribirme a *Sociología del Trabajo* a partir del número por un periodo de un año (3 números, en los meses de **febrero, mayo y septiembre**) en la modalidad acceso electrónico.

Sí, deseo adquirir los siguientes números en la modalidad acceso electrónico.

Sí, deseo adquirir los siguientes números en la modalidad formato impreso.

También puede suscribirse a través de www.sigloxxeditores.com

DATOS DE ENVÍO Y FORMA DE PAGO

Nombre Apellidos

Calle N.º Escalera Piso Puerta

Localidad Provincia..... Código Postal País

Número de Identificación Fiscal Profesión

Teléfono e-mail

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 cumplimentar la dirección electrónica en el formulario.

Pago mediante tarjeta de crédito:

Tarjeta (VISA-Mastercard-American Express-4B-Maestro)

Número..... Caducidad/.....

Pago mediante domiciliación bancaria en la cuenta

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

Fecha:	Firma:
--------	--------

Remitir a:
EDICIONES AKAL, S. A.
Sector Foresta, 1
28760 Tres Cantos (Madrid) – España
 Teléfono: **918 061 873**
 Fax: **918 044 028**
 e-mail: facturacion@akal.com
www.akal.com

ARTÍCULOS

Por una sociología del trabajo académico. La precarización del trabajo de enseñar e investigar en la Universidad

El proceso de producción científica en condiciones de precarización. Una revisión etnográfica desde la sociología del trabajo

Implicaciones para trabajadores y consumidores de las normas ISO en nanotecnología. Una visión desde América Latina

Regulación laboral entre «neoliberalismo» y «estatismo». Una propuesta institucional y el ejemplo de la Unión Europea

Trabajo y salarios del artesanado madrileño, 1690-1836. Una visión cualitativa

ISSN 0210-8364



9 770210 836003