

S

T

74

SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO
NUEVA ÉPOCA / INVIERNO DE 2012

SIGLO
XXI
ESPAÑA

MOVIMIENTO OBRERO
HISTORIA DEL TRABAJO



Artículos

- Ruth Milkman*, ¡El movimiento sindical estadounidense ha muerto! ¡Viva el movimiento sindical estadounidense!..... 5
- Nicolas Hatzfeld*, Experiencias, políticas, formas de representación: tres ámbitos de la historia del trabajo del siglo xx 19
- Paul Stewart y Ken Murphy*, Cómo sobrevivir al posfordismo: despido y jubilación en la sociedad posfordista 31
- Ricardo Antunes*, La nueva morfología del trabajo y sus principales tendencias: informalidad, infoproletariado, (in)materia- lidad y valor 47
- Nadya Araujo Guimarães*, ¿Cómo salir del desempleo? Lazos fuertes y lazos débiles en la búsqueda de trabajo en São Paulo, Brasil..... 69
- Beatriz Fernández Águeda*, Planificación urbana y declive industrial: el papel del planeamiento en la evolución de la estructura productiva de Detroit tras la Segunda Guerra Mundial.... 93
- Tomás Martínez Vara y Francisco de los Cobos Arteaga*, Los trabajadores de los «Talleres Generales de la Compañía de los Ferrocarriles de Madrid a Zaragoza y Alicante», 1858-1936..... 121

Noticia

- Itziar Agulló Fernández*, Seminario Feminismo y cambio social. Relaciones de trabajo y relaciones personales..... 146

Nota de lectura

- Juan Manuel Iranzo*, Carmen M. Reinhart y Kenneth S. Rogoff (2011), *Esta vez es distinto. Ocho siglos de necesidad financiera*, Madrid, Fondo de Cultura Económica..... 153

Sociología del Trabajo

Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad

Dirección

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

Consejo de Redacción

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

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

© Sociología del Trabajo, 2012

© Los autores, 2012

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

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

www. sigloxxieditores.com

ISSN: 0210-8364-74
Depósito legal: M-27.350-1979

Impresión: FER Fotocomposición, S. A.

Traducción de «El movimiento sindical estadounidense ha muerto! ¡Viva el movimiento sindical estadounidense!» por Raquel Vázquez Ramil.

Traducción de «Experiencias, políticas, formas de representación: tres ámbitos de la historia del trabajo del siglo xx» y de «Cómo sobrevivir al posfordismo: despido y jubilación en la sociedad posfordista» por Sandra Chaparro Martínez.

Traducción de «La nueva morfología del trabajo y sus principales tendencias: informalidad, infoproletariado, (in)materialidad y valor» por Federico Palomo del Barrio.

Traducción de «¿Cómo salir del desempleo? Lazos fuertes y lazos débiles en la búsqueda de trabajo en São Paulo, Brasil» por Encarnación Moya Recio.

La revista

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

Bases de datos en que está recogida *Sociología del Trabajo*

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

- *Sociología del Trabajo* ha ocupado el primer lugar entre las revistas de su área en el índice de impacto para el año 2010, y en el acumulativo para el periodo 2004-2009 y el segundo lugar para el periodo 1994-2008 de IN~RECS (Índice de Impacto de Revistas Españolas de Ciencias Sociales de la Universidad de Granada). IN~RECS es un índice bibliométrico que ofrece información estadística a partir de las citas bibliográficas para determinar la influencia y el impacto científico de las revistas españolas en ciencias sociales y de los autores que publican en las mismas, [<http://ec3.ugr.es/in-recs/>].
- *Sociología del Trabajo* ha ocupado el primer lugar en su área del índice RESH 1999, 2000, 2001; el segundo en 2002, y el tercero en 2003 (elaborado por el CINDOC-CSIC), siendo la primera en índice de impacto medio para el periodo 1999-2003, con un índice de impacto medio de 0,282 y un índice de valoración integrado de 45,45, que aporta los resultados del análisis de las Revistas Españolas de Ciencias Sociales y Humanas desde el punto de vista de su calidad, basándose en el uso y la influencia de cada una de las revistas que aparecen citadas [resh.cindoc.csic.es].
- *Sociología del Trabajo* cumple 31 de los 33 criterios de calidad del Catálogo LATINDEX (Sistema Regional de Información en Línea para Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal), en junio de 2008.
- La aceptación de artículos se rige por el sistema de evaluaciones externas por pares.

A los colaboradores

Presentación de originales

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

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

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

Todos los artículos sometidos a evaluación deben ser originales inéditos, incluidos los traducidos de otros idiomas. Los autores deberán incluir en su propuesta una declaración de que su texto no está sometido en la actualidad para evaluación a ninguna otra revista o publicación.

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

Normas básicas de presentación

- Las propuestas de artículos no podrán exceder de 9.000 palabras, lo que incluye referencias, cuadros, notas al pie, etc. Dichos artículos habrán de venir acompañados de un resumen de unas diez líneas y de, al menos, seis palabras clave, no incluidas en el título. Igualmente deberán incluirse, tanto un *abstract*, en inglés, como seis *key words*, además de la traducción inglesa del título.
- Se citará de la siguiente manera: Libros: APELLIDOS, Nombre (inicial sólo), *Título*, Ciudad, Editorial, Año. Para indicar páginas se usará p. o pp. // Artículos: APELLIDOS, Nombre (inicial sólo), «Título», en Nombre (inicial sólo), Apellidos, *Título*, Ciudad, Editorial, Año, pp. // Si procede de una revista: APELLIDOS, Nombre (inicial sólo), «Título», *Título de la revista*, Número (año), pp.
- Las 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 en Excel (tablas y diagramas). Las ilustraciones deben ser en alta resolución. En el texto, su inserción se indicará en color rojo.
- Se utilizarán las mayúsculas sólo cuando corresponda. Por regla general y salvo necesidad, no se utilizarán negritas ni subrayados. Las comillas siempre serán angulares.
- 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 éstos 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).

Proceso de evaluación, plazos y publicación

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

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

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

¡EL MOVIMIENTO SINDICAL ESTADOUNIDENSE HA MUERTO! ¡VIVA EL MOVIMIENTO SINDICAL ESTADOUNIDENSE!

Tras la crisis financiera del 2008 y la elección posterior de Barack Obama como presidente de Estados Unidos, floreció la esperanza de que el nuevo ambiente político y económico contribuyese a fomentar el resurgir del moribundo movimiento sindical del país. Durante la campaña electoral Obama expresó en repetidas ocasiones su simpatía por los trabajadores y sus sindicatos, y en correspondencia, las organizaciones sindicales apoyaron su candidatura, no sólo aportando importantes recursos económicos, sino también utilizando su capacidad de movilización para llevar a los miembros de los sindicatos y a sus familias a las urnas.

En un gesto de reconocimiento, al poco tiempo de tomar posesión Obama recibió a los líderes sindicales en la Casa Blanca, que los había excluido durante casi una década. Asimismo, nombró a funcionarios afines al movimiento sindical organizado para ocupar puestos claves del gobierno. El mismo día que accedió a la presidencia nombró a Wilma Liebman, miembro de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB o *National Labor Relations Board*), originalmente elegida por el entonces presidente Clinton, directora del organismo¹. A Liebman no tardaron en seguirla otros dos miembros afines al NLRB, nombrados a pesar de las tenaces objeciones de los grupos de presión financieros y de los republicanos del Congreso. Obama eligió como ministra de Trabajo a la congresista Hilda Solis, cuyo padre, de origen mexicano, había sido enlace sindical y tenía un amplio currículum de apoyo a los sindicatos. Solis, primera latina elegida senadora del estado de California, lideró las reclamaciones de subida del salario mínimo del estado y siguió defendiendo cuestiones sindicales tras ser elegida para el Congreso. Otras personas vinculadas a los sindicatos pasaron a ocupar puestos de responsabilidad en la Casa

Recibido 24-IX-11

Versión final 2-XI-11

* Ruth Milkman, Department of Sociology, CUNY Graduate Center, 365 Fifth Avenue, New York, NY 10016-4309 USA. rmilkman@gc.cuny.edu

¹ La NLRB supervisa las elecciones a representantes sindicales y regula otras disposiciones de la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA) de 1935, que sigue siendo la ley sindical básica del país.

Blanca. Y el programa de reforma del sistema sanitario de Obama, punto legislativo esencial de su primer año como presidente, benefició a los trabajadores y a sus familias, aunque menos de lo que las amplias propuestas de atención sanitaria que el movimiento sindical organizado y otras entidades habían previsto que se haría.

Sin embargo, los sindicatos y sus afiliados esperaban mucho más de Obama. Muchos sindicalistas confiaban en que se aprobase la Ley de Libre Elección para los Empleados (EFCA), una revisión de la NLRA que había figurado entre las prioridades del programa legislativo de la Federación Norteamericana del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) durante años y que por fin tenía posibilidades de convertirse en ley cuando los demócratas ganaron las elecciones de 2008. Los defensores de la EFCA sostenían que permitiría a los sindicatos captar con mayor facilidad a trabajadores no afiliados (aunque desde el principio los disidentes del movimiento sindical la consideraron una reforma deseable pero insuficiente). La EFCA no obtuvo los 60 votos necesarios en el Senado estadounidense, en parte por el inoportuno fallecimiento en agosto de 2009 del senador Edward Kennedy, defensor a ultranza de la ley.

Como otros muchos que lo apoyaron en las elecciones del 2008, los líderes sindicales y los activistas de base se sintieron profundamente decepcionados con el fracaso de Obama a la hora de presentar políticas económicas audaces que subsanasen las crisis parejas del desempleo y las hipotecas. Por cierto, los congresistas republicanos obstaculizaron los empeños de Obama de aprobar legislación bastante moderada, aunque muchos se lamenten de que Obama no ha defendido sus programas con suficiente agresividad y se han apresurado a congraciarse con sus oponentes. Mientras tanto, la anémica recuperación económica dejó la tasa oficial de paro rozando el 10 por ciento, junto a un amplio espectro de subempleo y desempleo oculto. Millones de personas han perdido sus casas, y otras muchas se enfrentan a la ejecución de sus hipotecas, una triste realidad que contrasta estrepitosamente con el rescate por parte del gobierno de los titanes financieros que desencadenaron la crisis inmobiliaria. Y el crecimiento a largo plazo de las desigualdades de riqueza e ingresos –en gran parte producto de la desmovilización sindical (WESTERN y ROSENFELD 2011)– continúa imparable, alcanzando cotas que no se habían visto en Estados Unidos desde hace casi un siglo.

A finales de 2008 resultaba tentador establecer paralelismos con la década de 1930, cuando la crisis económica y el ascenso político de los demócratas del New Deal contribuyeron al resurgir del sindicalismo en Estados Unidos. Pero los líderes sindicales estadounidenses que podían aprovechar la ocasión para reconstruir el movimiento al socaire de la dramática situación de 2008 se dispersaron sumiéndose en una fratricida guerra sindical interna. A principios de 2009 el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (*Service Employees International Union* o SEIU), uno de los más grandes del país, que ha crecido vertiginosamente desde los años ochenta, desafiando el impulso gravitatorio general que había minado la afiliación sindical en ese periodo, cayó en intensos debates internos. Al mismo tiempo, el SEIU emprendió un ácido enfrentamiento con otros sindicatos que se habían unido a él en los años anteriores, tras abandonar la AFL-CIO para constituir la federación rival Cambiar para Ganar (*Change to Win* o CTW).

Mientras tanto, los líderes de la AFL-CIO concentraron sus energías en el quijotesco empeño de conseguir la aprobación de la EFCA.

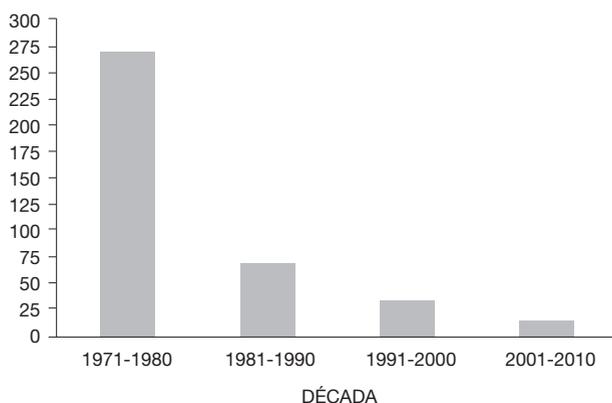
Pero lo peor estaba por venir. Tras las elecciones de mitad de legislatura de 2010, que no sólo dieron la victoria a los republicanos en el Congreso sino también en los estados y a nivel local, los nuevos gobernadores republicanos de Wisconsin, Ohio y otros estados emprendieron una sistemática persecución sin precedentes contra los derechos de negociación colectiva de los funcionarios de dichos estados. Se atacó el único bastión de resistencia sindical, el sindicalismo del sector público que, entre otras cosas, había funcionado como generosísima fuente de financiación de la campaña de los demócratas en las últimas elecciones. Esta iniciativa de derechas, cuidadosamente orquestada, cogió por sorpresa a la mayoría de los líderes sindicales y amenazó con quebrar de raíz la época en la que habían prosperado los sindicatos del sector público, cuando la patronal antisindical de las grandes empresas estaba desmantelando y disgregando sus equivalentes del sector privado. A pesar de la contundente reacción de los trabajadores de Wisconsin y de sus partidarios y de movilizaciones similares en otros estados, estos hechos pusieron a la defensiva a los sindicatos del sector público, que ya sufrían presiones tras las políticas de austeridad dictadas a partir de 2008. Las derrotas sufridas tardarían, en el mejor de los casos, años en superarse.

Anatomía de la decadencia de los sindicatos estadounidenses

En retrospectiva, era ingenuo creer que la crisis económica o el resultado electoral de 2008 pudiesen revertir el largo proceso de decadencia de los sindicatos. La crisis del movimiento sindical estadounidense es tan profunda y estructural que no la habría frenado ni siquiera una administración Obama más agresiva. La NLRB y otras instituciones creadas en los años del New Deal llevaban mucho tiempo dominadas por los intereses patronales y ya no funcionaban. Precisamente eso fue lo que motivó la propuesta de reforma de la EFCA en primer término; pero aunque se hubiese convertido en ley, los resultados habrían sido más acumulativos que transformadores. En la actualidad, a pesar de los nombramientos progresistas de Obama para la NLRB, la vía electoral de la representación sindical sigue bloqueada; los empresarios, ante las campañas electorales de la NLRB, contratan sistemáticamente «asesores» antisindicales que contribuyen, de forma muy eficaz, a «evitar» la sindicalización valiéndose en la mayoría de los casos de tácticas dilatorias y de la obstrucción sistemática.

En los últimos años los proyectos de organización sindical con resultados positivos se han desmarcado totalmente de la NLRB para buscar la aceptación del empresario, pero esta postura se enfrenta a una oposición cada vez más eficaz de la patronal. Como se ve en la Gráfica 1, las tasas de huelga han caído radicalmente en tiempos recientes; las huelgas son defensivas, enfrentamientos provocados por el empresario para debilitar a los sindicatos descontando grandes «recortes» de las ganancias de contratos anteriores.

Gráfica 1. Promedio anual de huelgas de gran alcance en Estados Unidos, 1971-2010, por décadas



Fuente: Estadísticas del Ministerio de Trabajo de Estados Unidos: [<http://www.bls.gov/news.release/pdf/wkstp.pdf>].

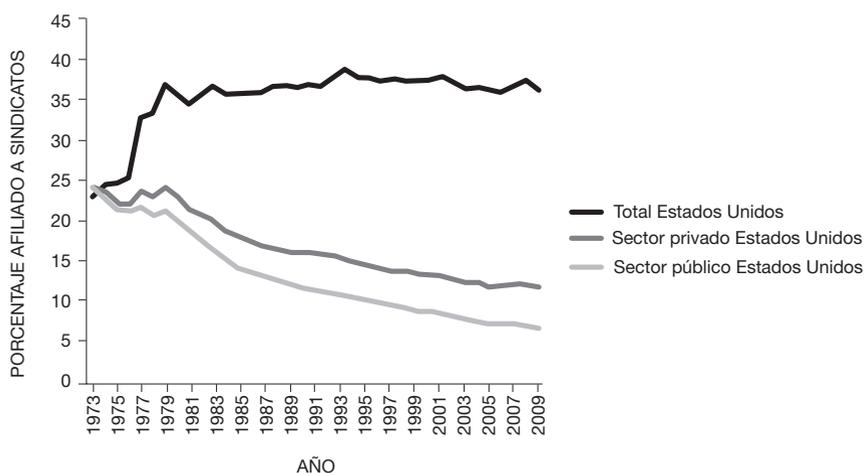
Ante este panorama, en vez de cambiar de actitud en la era Obama, la densidad sindical en el sector privado ha continuado descendiendo, como demuestra la Gráfica 2. En el año 2010 sólo el 6,9 por ciento de los trabajadores asalariados del sector privado estadounidense pertenecían a un sindicato, la tasa más baja desde la década de 1920. En el sector público la densidad sindical es mucho mayor (36,2 por ciento en 2010) y se mantiene estable desde hace décadas (véase Gráfica 2). Pero el hueco entre las tasas de afiliación sindical de los sectores público y privado se ha ido ensanchando de forma constante, y como el sector público acoge a una parte relativamente pequeña de la mano de obra total, la afiliación sindical general ha caído a la par que la desvinculación sindical del sector privado.

Continúa siendo válido lo que Taylor Dark (2001) señaló hace una década: la influencia política del movimiento sindical organizado es mucho mayor de lo que cabría esperar observando sólo los datos de afiliación. Los sindicatos siguen siendo una de las principales fuentes de financiación de las campañas electorales de los demócratas y su capacidad para movilizar a los electores es enorme en ciertas zonas del país. Ese hecho provocó los ataques contra el sindicalismo dentro del sector público en el año 2010. Pero aunque no hubiese esos ataques, como la afiliación sindical ha decaído, el peso político de los sindicatos se deteriora sin remisión.

Los cambios en la mano de obra y la demografía de los afiliados a los sindicatos

El tamaño, el poder y la influencia del movimiento sindical estadounidense alcanzaron el punto culminante a mediados del siglo xx, cuando la fabricación de productos en masa constituía el eje dinámico de la econo-

Gráfica 2. Densidad sindical en Estados Unidos, por sectores, 1973-2010

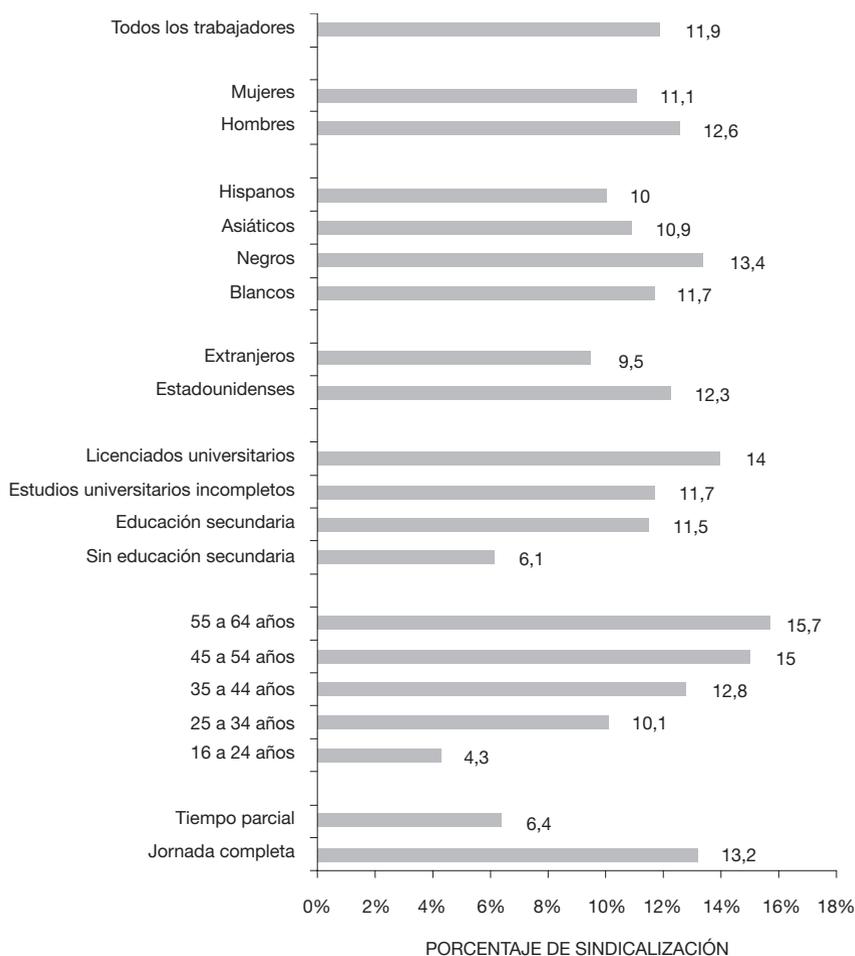


Fuente: Datos de la Encuesta de Población de Estados Unidos, procedentes de [www.unionstats.com].

mía del país. La densidad sindical comenzó a deteriorarse a finales de los años cincuenta, aunque la tendencia descendente se aceleró a mediados de la década de 1970, cuando la desregulación y la desindustrialización se asociaron a las estrategias antisindicales de la patronal para provocar la caída de la afiliación. Los sindicatos de la industria manufacturera, centro vital del movimiento sindical del New Deal, se vieron afectados de forma especial. No sólo las manufacturas exigían menos mano de obra debido a las nuevas tecnologías, sino que los trabajos se externalizaron progresivamente a otros países. De forma simultánea, tanto en el creciente sector servicios como en otros, las formas estables de empleo en las que se había apoyado el sindicalismo de mediados de siglo fueron sistemáticamente desmanteladas, puesto que los empresarios del sector privado externalizaron los riesgos y recuperaron prácticas de principios del siglo xx, como la subcontratación, esforzándose al máximo por recortar los costes laborales mientras la desregulación fomentaba nuevas manifestaciones de competencia salvaje. La explotación de los trabajadores, prácticamente extinguida durante el apogeo del New Deal, resurgió con fuerza junto a lo que se denomina «trabajo precario». Ambos aspectos recuperaron prácticas que resultarían familiares a los trabajadores de hace un siglo y cuadraban mal con las estructuras sindicales que habían arraigado a mediados del siglo xx. La estabilidad laboral sólo sobrevivió en el sector público, reforzada por el crecimiento del sindicalismo en dicho sector en los años sesenta y setenta.

Al mismo tiempo, dos hechos esenciales alteraron radicalmente la composición de la mano de obra. El primero fue la gran expansión de la mano de obra femenina, que empezó a principios del siglo xx y se aceleró muchísimo en los años setenta. Las mujeres entraron en masa en las nuevas industrias de servicios y en el sector público. El segundo fue el

Gráfica 3. Tasas de sindicación por grupos demográficos concretos en Estados Unidos, 2010



Fuente: Hirsch y Macpherson, 2011 [<http://www.bls.gov/news.release/pdf/union2.pdf>].

flujo de inmigración a Estados Unidos desde América Latina, Asia y África, en sí parte de la extensión mundial de la inmigración, acelerado tras la aprobación de una nueva ley de inmigración estadounidense en 1965. Los inmigrantes de clase media ocuparon puestos profesionales, mientras que la gran mayoría con escasos recursos y una educación formal limitada nutrieron el floreciente sector de salarios bajos.

Estas dos transformaciones de la mano de obra también afectaron a la demografía de los afiliados a los sindicatos. Mientras que en el punto álgido de mediados del siglo xx los hombres blancos nacidos en Estados Unidos sin estudios universitarios constituían la mayoría de las bases de los sindicatos, en la actualidad la imagen es muy distinta, como muestra

la Gráfica 3. El otrora enorme hueco de género en las tasas de afiliación sindical casi ha desaparecido; los trabajadores negros se afilian más que los blancos, y la tasa de sindicalización de los inmigrantes casi roza la de los naturales de Estados Unidos. Los licenciados universitarios tienden a afiliarse más que los trabajadores con menor educación, y los que no han concluido la educación secundaria son los menos representados en las filas sindicales. Las tasas de sindicación son muy bajas entre los trabajadores jóvenes, lo cual refleja el limitado alcance de la organización sindical en los últimos años y, sobre todo, la falta de afiliación en los sectores económicos en expansión en los que se concentran quienes acceden por primera vez al mercado de trabajo. Por otro lado, como los trabajos con representación sindical por lo general ofrecen salarios más altos y más estabilidad, la rotación en ellos es baja, lo cual refuerza la probabilidad de que sean ocupados por trabajadores de más edad que la media.

Dado el sistema de relaciones industriales del «ganador lo lleva todo» que existe en Estados Unidos, el deseo de los trabajadores de ser (o no ser) miembros de un sindicato –bien a título individual o dentro de los diferentes grupos demográficos que se muestran en la Gráfica 3– no siempre se corresponde con las verdaderas tasas de sindicación. En el contexto estadounidense los sindicatos o bien representan a todos los trabajadores de un trabajo concreto (o a veces, como en la industria de la construcción, de un mercado laboral local o regional) o a ninguno. Y un detalle muy importante, los trabajadores individuales casi nunca tienen ocasión de tomar decisiones independientes sobre su afiliación². La sindicalización se produce cuando lugares de trabajo entero se organizan, bien a través del voto mayoritario en una elección supervisada por el gobierno o bien cuando el sindicato obtiene el reconocimiento directo del empresario.

El hecho de que una proporción relativamente pequeña de la afiliación sindical global sea producto de la reciente organización significa que el determinante primario que lleva a un trabajador concreto a afiliarse *no* son sus actitudes o preferencias con respecto a los sindicatos, sino que su lugar de trabajo se haya organizado en algún momento, casi siempre en un pasado lejano. Los trabajadores sindicados son más proclives a expresar actitudes favorables a los sindicatos, pero más que una causa, es una consecuencia de la afiliación sindical (véase FREEMAN y ROGERS, 1999).

Por otro lado, la mayoría de los grupos demográficos están desigualmente distribuidos en el mercado laboral, y las tasas de afiliación sindical reflejan esas desigualdades. Y así, el nivel de sindicación relativamente alto entre los trabajadores negros se debe a su elevada representación en el sector público, el único factor de la mano de obra en el que ha crecido el sindicalismo. Por el contrario, la baja representación de extranjeros en el sector público explica que su nivel de sindicación sea inferior al de los trabajadores nacidos en Estados Unidos. Las mujeres trabajadoras también tienen una amplia representación en el sector público, lo cual explica que se haya atenuado el hueco de género en la afiliación sindical.

² En ciertos casos en los que hay un sindicato, los trabajadores pueden elegir ser o no miembros del mismo. Sin embargo, la situación contraria casi nunca se produce: si *no* hay presencia sindical, como en la mayoría de los trabajos del sector privado estadounidense en la actualidad, los trabajadores por su cuenta *no pueden* afiliarse a un sindicato.

Género y sindicalismo

El género nos ofrece una interesante visión sobre la reconfiguración de la afiliación a los sindicatos estadounidenses. Como muestra la Tabla 1, el profesorado, el personal sanitario y de otros campos dominados por mujeres (la mayoría en el sector público) suponen una proporción de afiliación sindical total mucho mayor que la anterior, dominada por el sector privado y por obreros de fábricas y de la construcción de forma abrumadora.

A pesar de los avances en igualdad de género en la sociedad en general, tanto el mercado del trabajo como la afiliación sindical siguen segregados por razón de sexo. Las empresas de construcción, de transportes, los servicios de protección, y muchos sindicatos relacionados con la industria aglutinan a hombres; en contraste, los sindicatos que representan a profesores, enfermeras y otros profesionales sanitarios y los sindicatos de cuello blanco son predominantemente femeninos. Hasta cierto punto este modelo refleja la división entre el sindicalismo del sector público y el privado, pero hay excepciones llamativas: muchos hombres que trabajan en servicios de protección (policía y bomberos) y en los transportes pertenecen al sector público; del mismo modo, gran número de mujeres sindicadas desempeñan trabajos de asistencia sanitaria en el sector privado. Sin embargo, los sindicatos del sector privado siguen dominados mayoritariamente por hombres, sobre todo la construcción y las manufacturas, primeros bastiones del trabajo organizado.

Tabla 1. Composición de los afiliados a sindicatos en Estados Unidos, con distinción de categorías dominadas por hombres y mujeres, 2010

<i>Categoría laboral</i>	<i>Porcentaje de afiliación sindical total en 2010</i>	<i>Porcentaje de mujeres (de todas las categorías laborales)</i>
<i>Categorías con predominio de mujeres</i>		
Educación, enseñanza y bibliotecas	21,1	73
Enfermeras y otras profesionales sanitarias	6,5	78
Ocupaciones de auxiliares sanitarios	1,8	89
Tareas de oficina y administrativas	11,5	73
<i>Subtotal</i>	41,0	
<i>Categorías con predominio de hombres</i>		
Ocupaciones productivas	7,8	28
Construcción y extracción	7,1	2
Instalaciones, mantenimiento y reparaciones	4,9	4
Transporte y traslado de material	8,9	15
Servicios de protección	7,6	22
<i>Subtotal</i>	36,3	
<i>Otras categorías laborales</i>	22,7	

Fuente: Cifras de la autora a partir de datos de Hirsh y Macpherson, 2011, Cuadro 8a.

La iconografía cultural del movimiento sindical, con sus nostálgicas imágenes de cascos y monos azules y de trabajadores fabriles, refleja más el legado histórico del movimiento que la situación actual. Los cambios drásticos registrados en el pasado medio siglo en la demografía de los afiliados a los sindicatos están empezando a influir ahora en la cultura y las prácticas del movimiento sindical. Los cambios topan con obstáculos porque el movimiento sindical se ha reducido, en vez de extenderse. Hay pocos puestos de liderazgo vacíos en un momento de decadencia, y por ello los líderes sindicales representan casi siempre la demografía del pasado más que la actual. No obstante, los líderes de «Voz Nueva» (*New Voice*) que alentaron la elección de John Sweeney a la AFL-CIO en 1995 hicieron grandes esfuerzos por incluir mujeres (y gente de color) en la cumbre. Diez años después, cuando se constituyó la Federación Cambiar para Ganar, su representante principal fue una mujer (aunque ya no lo es); también el SEIU tiene una presidenta. En este contexto hay que subrayar que los recientes ataques contra trabajadores del sector público se centran en los docentes y otras ocupaciones dominadas por mujeres, en muchos casos de forma explícita, exceptuando los cuerpos de policía y bomberos, abrumadoramente masculinos.

El crecimiento futuro del sindicalismo en el sector público tendrá que afrontar la realidad de que las mujeres suponen la mitad de la mano de obra de Estados Unidos. Los sindicatos han de abordar «cuestiones de mujeres», como la igualdad salarial, el cuidado de los hijos y el permiso familiar. Los sindicatos del sector público ya han empezado a hacerlo en los últimos años, pero el sector privado (en el que menos del 7 por ciento de las trabajadoras están afiliadas a un sindicato) va muy rezagado.

Trabajadores inmigrantes y el futuro del movimiento sindical estadounidense

Los sindicatos estadounidenses tienen en estima creciente el potencial de los trabajadores inmigrantes que perciben salarios bajos como fuerza revitalizadora del movimiento sindical, y en las últimas décadas han adoptado nuevas formas organizativas implantadas por los propios inmigrantes. La organización de los trabajadores inmigrantes, que despegó a finales de los años ochenta y continuó hasta la década del 2000, contribuyó al resurgir de la actividad sindical en sectores y regiones clave, aunque se ha estancado desde la crisis económica del año 2008. No sólo el derrumbamiento de la industria de la construcción estadounidense, provocado por la crisis financiera, dejó sin trabajo a gran número de inmigrantes en uno de los sectores privados en los que las iniciativas organizativas eran más abundantes. También hay que contar con que la administración Obama, a pesar de las promesas de la campaña electoral de realizar una completa reforma de la política inmigratoria, no cumplió lo prometido, sino que por el contrario deportó a un número inaudito de inmigrantes indocumentados e intensificó el cumplimiento de la legislación inmigrato-

ría vinculada al puesto de trabajo. Mientras tanto, la elevada tasa de paro ha hecho que muchos trabajadores nacidos en Estados Unidos muestren menos comprensión ante las dificultades de los inmigrantes.

No obstante, la organización de los inmigrantes continúa, no sólo en los sindicatos tradicionales, sino también en los «centros de trabajadores» que surgieron a principios de los años ochenta y en otras organizaciones comunitarias. Estas iniciativas son de las pocas con perspectivas de futuro para el movimiento sindical. Los inmigrantes con sueldos bajos –concentrados en la escala inferior del mercado de trabajo, donde los salarios son escasos, el empleo precario, se cometen flagrantes violaciones de las leyes laborales básicas y las normas son agobiantes– han emprendido una serie de actividades para mejorar su situación. Los inmigrantes, que en generaciones anteriores jugaron un papel fundamental en el movimiento sindical estadounidense, llegan a Estados Unidos con el afán de mejorar su posición económica; por tanto, ése es el motivo principal de que emigren. Y en consecuencia, son más receptivos ante las medidas organizativas que los naturales de Estados Unidos.

El nuevo activismo laboral de los inmigrantes presenta tres tendencias muy claras. La primera es el sindicalismo clásico. A principios de la década de 1980 el SEIU y otros sindicatos comenzaron a reclutar inmigrantes latinos empleados en trabajos escasamente retribuidos de conserjería, comercio minorista y hostelería, y en menor medida en la construcción y la industria. El ejemplo más conocido es la campaña del SEIU «Justicia para los Porteros», pero hay muchos más (véase MILKMAN, 2006). Como se ve en la Gráfica 3, el nivel de sindicalización de los inmigrantes no va muy a la zaga de los trabajadores nacidos en Estados Unidos. En el año 2000 la AFL-CIO cambió su tradicional apoyo a las restricciones inmigratorias y adoptó una nueva política favorable a los derechos de los inmigrantes y a la legalización de los indocumentados; en la actualidad, prácticamente todos los sindicatos de Estados Unidos defienden los derechos de los inmigrantes, al menos en teoría.

Junto a la tradicional organización sindical, los trabajadores inmigrantes de salarios bajos han recibido la atención de las ONGs centradas en el mundo del trabajo, conocidas en Estados Unidos con el nombre de «centros de trabajadores» (véanse GORDON, 2005; FINE, 2006; MILKMAN *et al.*, 2010). Estas organizaciones se han fijado en ocupaciones temporales en las que las formas tradicionales de sindicación son difíciles de establecer, como ocurre con el trabajo a jornal o el trabajo doméstico; las industrias descentralizadas que los sindicatos abandonaron hace tiempo, como la confección de ropa o los restaurantes; y los trabajadores legalmente excluidos de la sindicación porque se clasifican como autónomos o «empresarios independientes», caso de los taxistas. Algunos centros de trabajadores se centran en ocupaciones concretas, mientras que otros trabajan sobre la base de identidades étnicas o nacionales. A diferencia de la mayoría de los sindicatos, los centros de trabajadores no sólo abordan las cuestiones relacionadas con el centro de trabajo, sino también las necesidades sociales de los trabajadores con sueldos bajos, como la vivienda y la educación.

El tercer punto del activismo sindical inmigrante es el movimiento de los derechos de los inmigrantes que tomó forma en los años noventa y

saltó a la palestra en el año 2006, cuando millones de inmigrantes se manifestaron públicamente para protestar contra un draconiano proyecto de restricción a la inmigración que estaba estudiando el Congreso de Estados Unidos. Aunque utiliza el lenguaje de los derechos humanos y civiles y cuenta con el apoyo de una amplia coalición de iglesias, organizaciones étnicas y grupos comunitarios, los temas laborales son esenciales en la agenda de este movimiento. La gran mayoría de inmigrantes sin autorización a los que defiende son trabajadores con salarios bajos o tienen vínculos familiares con ellos, y el objetivo del movimiento es conseguir para ellos estatus legal y eliminar así la principal barrera que se opone a la mejora de sus oportunidades laborales y sus condiciones de trabajo.

Los sindicatos que representan a trabajadores inmigrantes, los centros de trabajadores y los grupos defensores de los derechos de los inmigrantes han centrado sus esfuerzos en los más desfavorecidos, un sector que aglutina a millones de trabajadores extranjeros sin papeles, en su mayoría procedentes de México y América Central, que ocupan la escala inferior del mercado de trabajo y cobran salarios ínfimos. Estos trabajadores son especialmente vulnerables a los abusos del patrono, como pagar salarios por debajo del mínimo legal y otras formas de «robo salarial» comunes en los últimos años (véanse BERNHARDT *et al.*, 2009; BOBO, 2009). Dichos abusos, cuando violan leyes muy arraigadas, encienden la chispa de la protesta popular. Por otro lado, frente a los miembros de los sindicatos mejor pagados, cuyas pensiones y otros beneficios envidian los trabajadores no sindicados, los inmigrantes más esforzados (con permiso de trabajo o no) que sufren una explotación injusta ganan enseguida el apoyo y la comprensión general.

Hay tensiones entre estas tendencias del movimiento sindical inmigrante. Los líderes de los centros de trabajadores se muestran a veces ambivalentes e incluso hostiles con los sindicatos tradicionales, a los que consideran no sólo mal preparados para afrontar el reto de organizar a los trabajadores inmigrantes que cobran salarios bajos, sino también demasiado burocráticos e inflexibles. Y algunos líderes sindicales dudan en principio de la eficacia de los centros de trabajadores, con sus recursos limitados y sus estructuras organizativas poco convencionales. Sin embargo, los centros de trabajadores y los sindicatos se han ido aproximando en los últimos años, y se han involucrado activamente en el movimiento a favor de los derechos de los inmigrantes. Los líderes sindicales aprecian cada vez más las sinergias entre sus propios esfuerzos y los de los centros de trabajadores, y muchos entienden que el futuro del movimiento sindical pasa por la sindicación de los inmigrantes en todas sus formas.

Conclusión

En los últimos años la afiliación sindical en Estados Unidos se ha reducido drásticamente, hasta niveles anteriores al New Deal. Los sindicatos de la industria y el transporte, muy poderosos en otros tiempos, han quedado reducidos a sombras de sí mismos, en medio de guerras defensivas y de la lucha por la supervivencia. En la actualidad también los sindicatos

de sectores públicos se ven obligados a adoptar actitudes defensivas, sumidos en luchas de incierto resultado. En el sector privado los mayores éxitos se han limitado a la sanidad y la asistencia social, que abarcan a enfermeras y otras profesionales de la sanidad, al igual que las industrias de servicios vinculadas a un lugar concreto que emplean a inmigrantes con salarios bajos.

Enfrentados a perspectivas cada vez peores, los líderes del movimiento sindical organizado se han ido abriendo a nuevas ideas. El presidente del AFL-CIO, Richard Trumka, ha cuestionado públicamente la prudencia de una alianza duradera con el Partido Demócrata, lo cual refleja la frustración por no haber logrado la promulgación de la EFCA y otras decepciones de la era Obama. El AFL-CIO ha apoyado el recién constituido Congreso de Trabajadores Excluidos, una red de centros de trabajadores, y otros proyectos orientados a los inmigrantes que se han formado al margen del marco convencional del sindicalismo.

Tanto la SEIU como la AFL-CIO, reconociendo implícitamente el aislamiento de los sindicatos de la sociedad extensa, se han volcado cada vez más en los proyectos de tipo comunitario, apartándose de su tradicional proyecto de reclutamiento según puestos de trabajo. La SEIU lanzó su campaña de «Lucha por una Economía Justa» a principios de 2011, que incluía campañas puerta a puerta en barrios pobres y de minorías urbanas de todo el país; el programa de Trabajar en América de la AFL-CIO, iniciado en el 2003, inscribe a trabajadores no sindicados que se movilizan para cuestiones esenciales y proyectos de dinamización de votantes. A nivel local muchos sindicatos han hecho coaliciones con organizaciones de tipo religioso u otros grupos comunitarios.

Aunque es demasiado pronto para valorar los resultados de estos esfuerzos, indican que los aún considerables recursos económicos y de personal de los sindicatos pueden contribuir a apoyar un movimiento de respuesta social amplia al enorme crecimiento de la desigualdad y del poder de las grandes empresas que, sin cesar, ha ido pisoteando gran parte de lo que los sindicatos habían conseguido en anteriores etapas históricas. Prometedoras chispas de actividad como las manifestaciones en pro de los derechos de los inmigrantes de 2006, y las protestas «Ocupad Wall Street» de 2011, iniciadas por una nueva generación de jóvenes activistas, han ganado considerable apoyo de los sindicatos. Como ha dicho Stephen Lerner (2011), del SEIU, «los sindicatos tienen el dinero, los miembros y la capacidad de organizar, construir y poner en marcha un movimiento que desafíe el poder de la élite empresarial... [pero ellos] deben permitir y procurar que otras organizaciones participen y movilicen a sus miembros... [en] una nueva oleada de acción directa y actividad de masas». Tal vez sea la contribución más importante que pueden hacer los sindicatos en la coyuntura actual, puesto que se enfrentan al reto de desarrollar nuevas formas de organización adaptadas a la mano de obra del siglo XXI.

Bibliografía

- BERNHARDT, A.; MILKMAN, R.; THEODORE, N.; HECKATHORN, D.; AUER, M.; DEFELI-
PPIS, J.; GONZALEZ, A.; NARRO, V.; PERELSHTEYN, J.; POLSON, D. y SPILLER, M.
(2009), *Broken Laws, Unprotected Workers: Violations of Employment
and Labor Laws in America's Cities*, National Employment Law Project,
UCLA Institute for Research on Labor and Employment, y University of
Illinois at Chicago, Center for Urban Economic Development.
- BOBO, K. (2009), *Wage Theft in America*, The New Press.
- DARK, T. (2001), *The Unions and The Democrats: An Enduring Alliance*,
Cornell University Press.
- FINE, J. (2006), *Worker Centers: Organizing Communities at the Edge of the
Dream*, Cornell University Press.
- FREEMAN, R. B. y ROGERS, J. (1999), *What Workers Want*, Cornell University
Press y Russell Sage Foundation.
- GORDON, J. (2005), *Suburban Sweatshops: The Fight for Immigrant Rights*,
Harvard University Press.
- HIRSCH, B. T. y MACPHERSON, D. A. (2011), *Union Membership and Earnings
Data Book*, Bureau of National Affairs.
- LERNER, S. (2011), «A New Insurgency Can Only Arise Outside the Progres-
sive and Labor Establishment», *New Labor Forum*, vol. 20, n.º 3, pp.
9-13.
- MILKMAN, R. (2006), *L.A. Story: Immigrant Workers and the Future of the
U.S. Labor Movement*, Russell Sage Foundation.
- MILKMAN, R.; BLOOM, J. y NARRO, V. (eds.) (2010), *Low Wage Worker Organi-
zing and Advocacy: The L.A. Model*, Cornell University Press.
- WESTERN, B. y ROSENFELD, J. (2011), «Unions, Norms and the Rise in U.S. Wage
Inequality», *American Sociological Review*, vol. 76, n.º 4, pp. 513-537.

Resumen: «¡El movimiento sindical estadounidense ha muerto! ¡Viva el movimiento sindical estadounidense!»

Este artículo explora el declive del movimiento laboral de EEUU en las últimas décadas y su reorganización actual, destacando la creciente divergencia entre la tasa de sindicalización en el sector privado, que había caído por debajo del 7% en 2010 –la cifra más baja desde principios de 1930– y la del sector público, que permanece estable en el 36% en 2010. Mientras tanto, la composición demográfica de la afiliación sindical ha cambiado drásticamente. Pues había estado compuesta predominantemente por varones no-universitarios blancos y la afiliación sindical hoy cuenta con casi tantas mujeres como hombres. Y los trabajadores con nivel universitario tienen una tasa de sindicalización más alta que cualquier otro grupo. Así mismo, los trabajadores negros tienen tasas de sindicalización más altas que los blancos, y los inmigrantes son tan propensos a ser miembros del sindicato como los trabajadores nacidos dentro de los EEUU. El artículo concluye con una breve discusión de las perspectivas de revitalización de los sindicatos en los próximos años.

Palabras clave: Sindicatos, Organizaciones obreras, Relaciones laborales en Estados Unidos, Cambios demográficos de la fuerza de trabajo, revitalización del movimiento obrero.

Abstract: «The U.S. labor movement is dead! Long live the U.S. labor movement!»

This article explores the decline of the U.S. labor movement in recent decades and its current disarray, highlighting the growing divergence between the unionization rate in the private sector, which had fallen below 7% by 2010 - the lowest figure since the early 1930s - and the more stable rate in the public sector, 36% in 2010. Meanwhile, the demographic composition of union membership has changed dramatically. Once predominantly comprised of non-college-educated white men, U.S. union membership today includes nearly as many women as men, and college-educated workers have a higher unionization rate than any other group. Black workers have a higher unionization rate than whites, and immigrants are nearly as likely to be union members as workers born inside the U.S. The article concludes with a brief discussion of the prospects for union revitalization in the coming years.

Key words: Trade unions, Organized labor, U.S. industrial relations, Workforce demographics, Immigrant organizing, Labor revitalization

EXPERIENCIAS, POLÍTICAS,
FORMAS DE REPRESENTACIÓN

Tres ámbitos de la historia del trabajo del siglo xx

A partir del último tercio del siglo xx, por lo general un periodo considerado de crisis, los historiadores se han planteado nuevas preguntas sobre las grandes transformaciones que han tenido lugar en el mundo del trabajo. Los cambios en las modalidades de empleo, la redistribución geográfica de las actividades, la reorganización de las empresas o los cambios técnicos, por mencionar sólo algunas de estas novedades, requieren de un doble análisis. Por un lado, como suele suceder en la historia, habrá que partir de los estudios pioneros iniciados en la década de 1970 que también abordan las décadas subsiguientes. En segundo lugar, debemos cuestionar los enfoques más o menos explícitamente orientados al supuesto progreso logrado a lo largo del siglo, lo que implica una revisión de conquistas anteriores. De modo que la actualización de los conocimientos y los análisis históricos han de incidir en estos dos aspectos: exploración y revisión.

Lo anterior nos lleva a preguntarnos sobre la relación existente entre la disciplina histórica y el gran legado que constituyen los estudios realizados en otros ámbitos de las ciencias sociales. De ahí que ciertas consideraciones retrospectivas, como las formuladas por los sociólogos del trabajo sobre su propia disciplina, resulten clarificadoras¹. Subrayan, en efecto, las elecciones concretas que presidieron las encuestas de antaño delimitando el campo de estudio. Por otro lado, la renovación de los problemas planteados por las ciencias sociales ha tendido a ordenar, casi por estratos, los debates sobre los modelos sociales, económicos o tecnológicos. Así, ciertas referencias casi evidentes al taylorismo², el fordismo o el paterna-

Recibido 26-VI-11

Versión final aceptada 7-VII-11

* Nicolas Hatzfeld, Département d'Histoire, UFR SSG;2, rue du Facteur Cheval, 91025 Évry Cedex, Francia. nicolas.hatzfeld@wanadoo.fr

¹ Anni Borzeix y Gwenaële Rot, *Génese d'une discipline, naissance d'une revue. Sociologie du travail*, Nanterre, Presses Universitaires de Paris Ouest, 2010; Lucie Tanguy, *La sociologie du travail en France, Enquête sur le travail des sociologues, 1950-1990*, Paris, La Découverte, 2011.

² Patrick Fridenson, «Un tournant taylorien de la société française (1904-1918)», *Annales ESC*, 5, septiembre-octubre 1987, pp. 1031-1060. André Gueslin, «Le paternalisme revisité en Europe occidentale (seconde moitié du XIX^e siècle, début du siècle XX^e siècle)», *Génesis* 7, marzo 1992, pp. 201-211.

lismo pueden nutrir los debates conduciéndolos en espiral, como en el caso del postfordismo o neotaylorismo, sin que acabe de quedar claro qué tiene que ver este vaivén de teorías y variantes con la realidad laboral concreta. Dado este resurgir de los modelos conviene volver a las fuentes originales y reparar en situaciones ancladas en prácticas localizables para dar cuenta de su especificidad, a veces incluso de su carácter plural.

En el ámbito de la historia, el panorama también es bastante estático. Antoine Prost señalaba en la conclusión de un libro reciente que el trabajo está en declive pues, tras la década de 1980, ha perdido el lugar central que ocupaba entre los valores fundamentales de la sociedad contemporánea³. El debate en torno a los temas esenciales parece haberse cerrado. Sin embargo, esta situación nos ha llevado a replantearnos el paradigma de la centralidad y la concepción del trabajo a la que remite, a intentar desplazar este punto de vista y a buscar nuevas vías de análisis. La centralidad a la que hacemos mención nos remite a la arena política, cultural y social hacia la que se orientan las grandes teorías que parten de la formación del movimiento obrero publicadas a lo largo de las décadas de 1960 y 1970⁴. En ellas se ponen en relación de forma diferente el trabajo, las relaciones profesionales y los conflictos sociales, la gestación del movimiento sindical y las corrientes políticas favorables a la clase obrera⁵. Pero esta forma de entender el trabajo basándose en los orígenes del movimiento obrero, propia de la segunda mitad del siglo xx, no da cuenta de toda la historia del trabajo y los trabajadores⁶. Algunos estudios alternativos no han tardado en señalar la precocidad de las formas disonantes de protesta⁷. La historia de las empresas y organizaciones aborda la cuestión desde otro punto de vista, pues surgió a la vez que las técnicas que se aferran al estudio de las actividades contemporáneas⁸. Lo que tienen en común estos diferentes ámbitos es que en ellos se formulan preguntas en torno a los trabajadores y su trabajo. En cambio, el trabajo ocupa un lugar secundario en el ámbito de las problemáticas con las que no guarda una relación directa. De ahí la importancia de que se le conceda un lugar en las investigaciones en las que se ana-

³ Antoine Prost, *Autour du Front populaire. Aspects du mouvement social au xx^e siècle*, París, le Seuil, 2006, pp. 316-317.

⁴ Edward P. Thompson, *La formation de la classe ouvrière anglaise*, París, Le Seuil/Gallimard, col. Hautes études, 1988, p. 11 (edición original: *The Making of the English Working Class*, Londres, Victor Gollanz, 1963); Michelle Perrot, *Les ouvrières en grève. France 1871-1890*, París-La Haya, Mouton, 1974; Yves Lequin, *Les ouvrières de la région lyonnaise (1848-1914)*, Lyon, Presses Universitaires de Lyon, 1977.

⁵ Rolande Trempé, *Les mineurs de Carmaux, 1848-1914*, París, Les éditions ouvrières, 1971.

⁶ Christian Chevandier y Michel Pigenet, «L'histoire du travail a l'époque contemporaine, clichés tenaces et nouveaux regards», *Le mouvement social*, 200, julio-septiembre 2002, pp. 163-169.

⁷ VVAA, *Révoltes logiques*, 1977, «Deux ou trois choses que l'historien sociale ne veut pas savoir», *Le mouvement social*, 1000, julio-septiembre, pp. 21-30; Jacques Rancière, *La nuit des prolétaires: archives du rêve ouvrière*, París, Hachette, 1997 (1.^a ed. Fayard, 1981).

⁸ Patrick Fridenson, *Histoire des usines Renault*, París, Le Seuil, tomo 1, *Naissance de la grande entreprise, 1898-1939* (81.^a ed. 1972); François Caron, *Histoire de l'exploitation d'un grand réseau: La Compagnie du chemin de fer du Nord, des origines à la nationalisation*, París, Mouton, 1973; Denis Woronoff, *L'industrie sidérurgique en France pendant la révolution et l'empire*, París, Éditions de l'EHESS, 1984.

lizan los temas fundamentales de la sociedad contemporánea. Este enfoque se divide en tres ejes fundamentales que se superponen a todo e interfieren entre sí.

El trabajo: experiencias y organizaciones

Convertir a los trabajadores en el núcleo de un estudio sobre el trabajo es una experiencia personal y social. Asimilar las restricciones, reglas, útiles y objetos supone adaptarse a ellos y crear un margen de maniobra, incluso para la resistencia. De hecho, la acción requiere de un abanico de prácticas diferenciadas que van de la acción puntual a la estrategia y cuya combinación se actualiza sin cesar. En ese conjunto, la técnica requiere de mediación social por el vínculo que establece con las prácticas que implica realizar una labor y porque es en sí misma el resultado de un esfuerzo aplicado⁹. El análisis del trabajo requiere el estudio tanto de la organización formal como de los modos informales de organización de la actividad, a fin de localizar y captar las reglas y prácticas por las que se rige así como su significado. Desde otro punto de vista la observación de prácticas y situaciones hace aflorar tensiones entre dos concepciones diferentes¹⁰: por un lado, la tarea nos lleva a una definición del empleo y los sectores laborales más o menos sedimentada por la tradición, las organizaciones y las convenciones; por otro, debemos tener en cuenta la noción de utilidad relacionada con la de servicio, unas expectativas bastante concretas y una lógica para el proyecto. Conviene que nos basemos en las modalidades de esfuerzo realizadas por los trabajadores para afinar los sistemas de reglamentación y localizar las reformulaciones del trabajo que incentivan; unas veces para reordenar y otras para plantear propuestas alternativas o formas de resistencia.

Al realizar la actividad, las partituras individuales se inscriben en una combinación de dos lógicas colectivas que se solapan: la solidaridad entre pares y la dominación jerárquica que sirven para renovar continuamente los acuerdos indispensables en la vida laboral. El eje ortogonal lo constituyen grupos organizados de diversa extensión atendiendo al lugar de origen, las diferencias de género¹¹, las categorías profesionales, las generaciones, las experiencias conflictivas o las diferencias estatutarias, por poner algunos de los ejemplos más destacados. La combinación de estos grupos configura un panorama social en el que se imbrican estrechamente las relaciones laborales en el lugar de trabajo y en general. Estos espa-

⁹ Yves Cohen y Dominique Pestre, «Présentation», en Yves Cohen y Dominique Pestre (dirs.), *Annales: Histoire, sciences sociales*, n.º 4-5, julio-octubre, 1998, pp. 721-744.

¹⁰ Yves Schwartz y Louis Durrive (dirs.), *L'activité en dialogues. Entretiens sur l'activité humaine (II)*, Toulouse, Octares, 2009.

¹¹ Catherine Onmés, *Ouvrières parisiennes: marches du travail et trajectoires professionnelles au 20^e siècle*, París, Editions de l'EHESS, 1997; Laura Lee Downs, *L'inegalité à la chaîne: la división sexuée du travail dans l'industrie métallurgique en France et en Angleterre, 1914-1939*, París, Albin Michel, 2001; Delphine Gardey, *La dactylographe et l'expéditionnaire. Histoire des employés de bureau 1890-1930*, París, Berlín, 2001; Anne Sophie Beau, *Un siècle d'emplois précaires*, París, Payot, 2004.

cios artificiales van más allá de los límites organizativos o jurídicos de las organizaciones. Por otro lado, el mundo del trabajo y el de después del trabajo interfieren continuamente entre sí debido a las reciprocidades que se dan entre el mundo del trabajo y el mundo de la vida y al reflejo en el mundo de las identidades de las relaciones laborales y lo que implican. En un mismo orden de cosas el juego consta de encajes temporales diferentes en los que se recrean los instantes sin cesar, pues las experiencias pasadas y las perspectivas de movilidad profesional siguen uniendo a las generaciones.

Los estudios en los que se utilizan las categorías de análisis dependiendo de cómo funcionen en situaciones concretas, requieren de un método etnográfico. Si se utiliza en la exploración histórica facilita el desfase entre modelos; el reajuste de los personajes y grupos de la *Alltagsgeschichte* alemana es una referencia importante en este punto¹². Así, más allá del principio de fabricación en cadena, que *grosso modo* recorre el siglo xx en su conjunto, devuelve toda su consistencia al lapso que existe entre prácticas separadas entre sí por más de un siglo de transformaciones. La combinación de ambos tipos de investigación por la que he optado en mi tesis, consagrada al estudio de la fábrica de automóviles de Sochaux, nos ofrece un conocimiento del presente lo suficientemente firme como para servir de referente al historiador¹³. Los sociólogos han recurrido a un análisis de los archivos similar, pues quieren fijar los referentes históricos para intentar establecer un diálogo entre éstos y las situaciones del presente que analizan¹⁴. El grupo PRATO, compuesto principalmente por sociólogos e historiadores, ha organizado un coloquio dedicado a este tipo de análisis mixto¹⁵.

El hecho de convertir a la experiencia laboral en el corazón de nuestras reflexiones nos ayuda a obtener referencias precisas para comprender las formas y técnicas de organización. La coordinación informática nos permite una cierta disociación entre las organizaciones y el perímetro clásico que venía dado por las empresas e instituciones de servicio público. La distinción resalta aquellas formas de actividad en las que cabe debatir sobre el estatus laboral solo hasta cierto punto, como en el caso de las tareas domésticas consideradas voluntarias. El tema de las fronteras entre espacios de trabajo reconocidos y aquellos cuya legitimidad se oculta o niega constituye una palanca preciosa para ampliar nuestros conocimientos sobre las organizaciones y entender la variedad de formas que revisten, de las más explícitas a las más subrepticias¹⁶. Al analizar a

¹² Alf Lüdtke (dir.), *Histoire du quotidien*, París, Éditions de la MSH, 1994 (edición original, *Alltagsgeschichte*, Francfort, Campus Verlag, 1989).

¹³ Nicolas Hatzfeld, *Les gens d'usine: Peugeot-Sochaux, 50 ans d'histoire*, París, Éditions de L'Atelier, 2002.

¹⁴ Gwenaële Rot, *Sociologie de l'atelier: Renault, le travail ouvrier et le sociologue*, Toulouse, Octarés, 2006; Séverin Muller, *À l'abattoir. Travail et relations professionnelles face au risque sanitaire*, París, Éditions de la MSH, 2008.

¹⁵ Anne-Marie Arborio et al. (dir.), *Observer le travail. Ethnographie et histoire, approches combinées*, París, La Découverte, 2008.

¹⁶ Maud Simonet, *La travail bénévole: travail gratuit ou engagement citoyen?*, París, la Dispute, 2010.

las organizaciones *qua* organizaciones podemos articular el estudio de las técnicas y reglas de compromiso social que las configuran. Por ejemplo, sólo a principios del siglo XIX se crea la figura del contraamaestre en las fábricas¹⁷; una figura que, a finales del siglo XX se perderá en los múltiples cambios que han asolado a las organizaciones industriales. Este tipo de historia guarda distancias con los modelos tradicionales o estigmatizados por discursos empresariales o contestatarios, hace resurgir la plasticidad, la variedad y el carácter evolutivo de empresas y establecimientos industriales. A finales de la década de 1990, se pusieron en marcha diversos programas (entre ellos los que pretendían incentivar a Gerpisa para estudiar el sector del automóvil) que han aportado un conjunto de análisis que dan la réplica a los discursos normalizadores lanzados desde el mundo empresarial y las ciencias sociales¹⁸. En ellos se estudian la diversidad y complementariedad de formas de organización que pueden perfectamente coexistir, así como los híbridos resultantes de la fusión del modelo artificial que las organizaciones deseen adoptar¹⁹.

Políticas laborales

Si el paso de un punto de vista centrado en los trabajadores a otro basado en la organización pretende sacar partido de la simetría existente en la esfera del trabajo, el que parte de la política ha de hacer frente a la prueba de fuego de la vida pública. Existen interferencias múltiples y variables entre ambos mundos. En efecto, los problemas relacionados con el mundo del trabajo se han formulado de las formas más diversas y se mueven entre dos mundos: el de la política y el profesional que son, de por sí, ámbitos cargados de definiciones inestables. Las condiciones laborales se formulan a menudo en términos políticos, tanto si se trata del reparto de poder como de las formas de autoridad, expresión y representación o de los salarios. En ciertos momentos históricos han sido los agentes sociales mismos los que han reformulado estos temas y transformado en cuestiones políticas lo que, en un principio, no parecían ser más que problemas estrictamente profesionales o meras reivindicaciones²⁰. Este tipo de reconfiguración ha

¹⁷ François Jarrige y Cécile Chalmin, «L'émergence du contremaître. L'ambivalence d'une autorité en construction dans l'industrie textile française (1800-1860)», *Le Mouvement Social*, 224 (2008/3), pp. 47-60.

¹⁸ Charles Sabel y Jonathan Zeitlin, *World of Possibilities: Flexibility and Mass Production in Western Industrialization*, París, Cambridge y Nueva York, MSH y Cambridge University Press, 1997; Michel Freyssenet *et al.* (dir.), *Quel modèle productif?*, París, Éditions La Découverte, 2000.

¹⁹ Jean-Louis Robert, *Les ouvriers, la Patrie et la Revolution: Paris 1914-1919*, París, Annales Littéraires de l'Université de Besançon, 1995; Rolande Trempé, «Aux origines des comités mixtes à la production: les comités de liberation d'entreprise de la région toulousiane», *Revue d'histoire de la Deuxième Guerre mondiale*, 131, 1983; Antoine Prost, «Une mouvement venu d'en bas» en Claire Andrieu, Lucette Le Van y Antoine Prost (dirs.), *Les nationalisations de la Libération*, París, Presses de la FNSP, 1987, pp. 65-88; Robert Mencherini, *La libération et les entreprises sous la gestion ouvrière*, Marsella, 1944-1948, París, L'Harmattan, 1994.

²⁰ Laura Pitti, *Ouvriers algériens à Renault-Billancourt de la guerre d'Algérie aux grèves d'Os des années 1970. Contribution à l'histoire sociale et politique des ouvriers étrangers en Fran-*

sido muy frecuente en tiempos de guerra y posguerra²¹, al igual que ciertos movimientos sociales que inciden sobre el papel atribuido a la mano de obra femenina o a los inmigrantes. En los años posteriores a 1968 ocurrió algo similar, pues los temas relacionados con las condiciones de trabajo salieron del ámbito de las reivindicaciones de los representantes de personal a la arena política y se hablaba de ellos hasta en los consejos de ministros. Desde un punto de vista más amplio, a escala internacional, cabe lamentar la distinción entre *work history* y *labour history*²². La primera se centra en la actividad laboral y la segunda en la gestación de formas de acción en el seno de la sociedad constituida por las agrupaciones de trabajadores. La unión de ambos enfoques resulta especialmente instructiva desde el momento en que concede prioridad al estudio de las experiencias de los movimientos sociales y traslada las cuestiones laborales al ámbito de la política.

Las formas de intervención por parte del poder político nos llevan a una visión más clásica de la historia del trabajo. El análisis de las formas de acción en ámbitos que afectan a las jornadas laborales o, más recientemente, a problemas de salud en el lugar de trabajo²³, nos ayuda a reevaluar esa historia de la acción pública y sus efectos en la época contemporánea, tradicionalmente entendida como un progreso más o menos discontinuo. Desde finales del siglo XIX, la mayor intervención legislativa y administrativa del Estado ha ido acompañada de una retracción relativa de la regulación civil y penal de los conflictos, de formas de delegación en los agentes sociales en lo referente a la administración del trabajo y de una renovación de los rasgos específicos del mundo laboral²⁴. Esta forma de abordar una parte de la relación salarial facilita, en el ámbito de la salud laboral, el deslizamiento de administradores y expertos de la incertidumbre al escepticismo y de ahí a la negación de las patologías, en la medida en que forman parte exclusivamente del mundo del trabajo, sin presencia alguna en la esfera pública²⁵. Observar a los partidos po-

ce, tesis doctoral, Universidad de París 8, 2002; Xavier Vigna, *L'insubordination ouvrière dans les années 68. Essai d'histoire politique des usines*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2007.

²¹ Jean Louis Robert, *Les ouvriers, la Patrie et la Revolution: Paris 1914-1919*, París, Annales littéraires de l'Université de Besançon, 1995; Roland Trempe, «Aux origines des cimtés mixtes à la production: les comités de libération d'entreprise de la région toulousaine», *Revue d'histoire de la Deuxième Guerre mondiale*, 131, 1983; Antoine Prost, «Une mouvement venu d'en bas», en Calire Andrieu, Lucette Le Van y Antoine Prost (dirs.), *La nationalisation de la Libération*, París, Presses de la FNSP, 1987, pp. 65-88; Robert Mencherini, *La libération et les entreprises sous gestion ouvrière, Marsella, 1944-1948*, París, L'Harmattan, 1984.

²² Jürgen Kocha, *Work as a Problem in European History: An Introduction* y Josef Ehmer, *Labour History and the History of Work: Differences, Similarities and Relations*, Communications à l'International Economic History Congress, Helsinki, 2006.

²³ Stéphane Buzzi et al. *La santé au travail, 1880-2006*, París, La Découverte, 2006.

²⁴ Catherine Omnès y Paul-André Rosenthal (dirs.), «Les maladies professionnelles: gènes de une question social», *Revue d'histoire modern et contemporaine*, 56-1, enero-marzo, 2009; Anne Sophie Bruno et al. (dir.), *La santé au travail, entre savoirs et pouvoirs (19^e-20^e siècles)*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2011.

²⁵ Paul-André Rosenthal y Catherine Omnès (coords.), «Les maladies professionnelles: gènes d'une question social (XIX^e et XX^e siècles)», *Revue d'histoire modern et contemporaine*, 56-1, enero-marzo 2009; Anne-Sophie Bruno et al. (dir.), *La santé au travail, entre savoirs et pouvoirs (19^e-20^e siècles)*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2011.

líticos, expertos y miembros de la administración pública o comisiones paritarias, resulta muy clarificador. De forma más general, este ámbito de estudio nos invita a elaborar una historia social de la acción pública que pudiera explicar la intervención de los agentes sociales colectivos en la definición y puesta a punto de esta forma de acción²⁶. Requiere del análisis de aquellas organizaciones que representan a las fuerzas sociales, sindicales y patronales y del estudio de las orientaciones políticas que se dan en su seno, y cómo se configuran. Resalta el carácter transnacional de los conocimientos y las decisiones de carácter administrativo o político.

Los conflictos han ocupado tradicionalmente un lugar destacado en la historia del trabajo y no han perdido nada de su gran riqueza²⁷. Los enfoques que se inspiran en la microhistoria o la antropología histórica han renovado la forma de entender la singularidad de los sucesos, han aportado nuevos registros de lectura²⁸ y permiten articular las representaciones y la racionalidad de los actores a la par que desvelan las interrelaciones que guían sus estrategias. Lo que nos permite, a su vez, situar a estas últimas en las redes de las que forman parte, seguir la evolución de las organizaciones instituidas, atacarlas por la retaguardia haciendo uso de los niveles temporales y los escenarios entrelazados. También nos ayudan a rastrear dinámicas compuestas por sucesos significativos y las singularidades en cuyo seno cobran mucho o poco sentido nuestras explicaciones²⁹. En el caso francés, por ejemplo, hubo turbulencias obreras a principios de la década de 1960 que prefiguraban los conflictos habidos posteriormente en 1968, renovando los ecos de la Guerra de Argelia en el mundo del trabajo. Lo anterior demuestra lo plurales que pueden ser los conflictos. Profundizar en la especificidad de cada uno de ellos puede permitirnos desvelar aquellos momentos en los que se traban o desunen las configuraciones sociales. Así, reinventados desde el punto de vista de su originalidad, los conflictos se ajustan de forma significativa a los aspectos económicos, sociales o políticos de espacios tales como la empresa, la región o la nación.

Las representaciones del trabajo: un objeto a singularizar

Si bien uno de los ejes fundamentales de la historia del trabajo es el análisis de las experiencias y las políticas, no es el único. Para averiguar qué lugar ocupa el trabajo en las sociedades contemporáneas hay que estudiar sus formas de representación establecidas. El nexa suele aparecer en los

²⁶ Alain Chatriot, Odile Joint-Lambert y Vincent Viet (dirs.), *Les politiques du travail (1906-2006): Acteurs, institutions réseaux*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2006.

²⁷ Patrick Fridenson, «Le conflit sociale», en André Burguière y Jacques Revel (dirs.), *Histoire de la France. L'Etat et les conflits*, París, Seuil, 1990, pp. 353-452.

²⁸ Jacques Revel (dir.), *Jeux d'échelles: la micro-analyse à l'expérience*, EHESS/Gallimard/Seuil, 1996; Alain Dewerpe, *Charonne, 8 février 1962: Anthropologie historique d'un massacre d'Etat*, París, Gallimard, 2006.

²⁹ Jean-Claude Passeron y Jacques Revel, «Penser par cas: raisonner à partir de singularités», en Jean-Claude Passeron y Jacques Revel (dirs.), *Penser par cas*, París, Editions de l'EHESS, 2005, pp. 9-44.

razonamientos y en las representaciones que utilizamos para ilustrar nuestros análisis. Merece la pena que los cuestionemos a través de un estudio específico de las figuras y temáticas que han pasado a formar parte de su registro simbólico³⁰.

Las diversas formas de representación se extraen del mundo del trabajo donde se producen. Siempre encontramos creaciones verbales que forman parte de la actividad o la subrayan³¹. Los documentos redactados para la realización del trabajo desempeñan un papel muy particular debido al uso que se les da o las estrategias de las que son objeto³². Los documentos sindicales y empresariales también son relevantes, al igual que ciertos tipos de prensa que a menudo reflejan enfrentamientos simbólicos cuyo contenido y geografía social están repletos de información sobre los actores y las escenas propias del mundo del trabajo. Otros productos son más bien externos, como ocurre en el caso de la literatura, los programas radiofónicos, la pintura o la fotografía, que pueden contener testimonios e historias vitales. Los carteles suelen estar redactados de forma muy prescriptiva, lo que les coloca en un lugar especial, mientras que hace ya tiempo que las películas han desempeñado un papel relevante debido a las cargas que suele conllevar su producción. No obstante, las representaciones cinematográficas del trabajo constituyen un material de una riqueza excepcional, tanto para llegar a conocer las actividades representadas como la forma de verlas³³.

Diversos temas y estilos circulan a través de todos estos géneros de forma más o menos explícita. Plasman juicios de valor densos que polarizan las cuestiones. La igualdad y, sobre todo, la justicia y la dignidad son elementos de la estructura que permiten distinguir el bien del mal en la apreciación de la actividad, la autoridad, la organización, la remuneración, etcétera. La carga de trabajo y el esfuerzo que conlleva se ponen en relación con implicaciones sociales como el reconocimiento, la cualificación o el oficio. También se los vincula al uso que se hace de cuerpo y alma, a la fatiga y la usura cuyas representaciones e importancia pueden variar considerablemente³⁴. En el polo positivo podemos mencionar la cooperación y el sentido del que se dota al buen trabajo o la

³⁰ CIDoSPEL e IPL (dir.), «Il lavoro come cambia, come si rappresenta. Metodologie, studi et immagini del lavoro», *Sociologia del Lavoro*, 82, 2001.

³¹ Christian Thuderoz, *La boîte, le singe et le compagnon: Syndicalisme et entreprise*, Lyon, Presses Universitaires de Lyon-CNRS, 1994; Josiane Boutet (dir.), *Paroles au travail*, Paris, L'Harmattan, 1995; *idem*, *La vie verbal au travail: des manufactures aux centres d'appel*, Toulouse, Octarés, 2008.

³² Cédric Lomba, «Avant que les papiers ne rentrent dans les cartons. Usages ethnographiques des documents d'entreprise», en Anne Marie Arborio *et al.* (dir.), *Observer le travail. Ethnographie et histoire, approches combinées*, Paris, La Découverte, 2008, pp. 29-44.

³³ Nicolas Hatzfeld, Gwenaële Rot y Alain Michel, «L'ouvrier en personne: Une irruption dans le cinéma documentaire (1961-1974)», *Le mouvement sociale*, 226, enero-marzo 2009, pp. 67-78; *idem*, «Filming Work on Behalf of the Automobile Firm: The Renault Case (1950-2002)», en Vinzenz Hedigues y Patrick Vonderau (eds.), *Cinematic Means, Industrial Ends: The Work of the Industrial Film*, Ámsterdam, Amsterdam University Press, 2009, pp. 187-210; *idem*, «Le travail au cinema; Une reapprentissage de la réalité sociale», *Esprit*, 326, julio de 2006, pp. 78-99.

³⁴ Alain Cotterau (dir.), «L'usure au travail», *Le mouvement social*, 124, julio-septiembre, 1983.

calidad, evocados con discreción unas veces y sin ambages otras. Se dan diversos intercambios entre ambos polos y hallamos una ambivalencia parecida en el ámbito de la recepción y las representaciones. Es lo que explica que se pueda invocar la imagen de Charlotte en *Tiempos modernos*, tanto para describir un futuro próximo como para estigmatizar a un pasado distante.

Con el tiempo se modifican las representaciones del trabajo y se recomponen los temas. La figura del trabajador representada en los carteles propagandísticos cambia sensiblemente; se ha pasado del minero al trabajador de la metalurgia y posteriormente a una figura plural. Otros personajes han ido apareciendo junto al hombre de mono azul: mujeres con gafas y blocs de notas en las manos y hombres con traje y corbata igualmente provistos de gafas³⁵. Hubo muchas representaciones de obreros en la década de 1980 pero, entonces, lo que se representaba era el cierre de establecimientos, como si la fábrica simbolizara mejor que cualquier otro lugar la destrucción de empleo. Ya hemos mencionado la discrepancia que existe entre el imaginario y la realidad de las categorías obreras³⁶. Pero hay otros temas que merecen nuestro interés. La cuestión de la intensidad del trabajo fue variando considerablemente a lo largo de la segunda mitad del siglo xx. Por ejemplo, los argumentos en torno al esfuerzo dieron lugar a un fuego cruzado entre los principales sindicatos³⁷. Los escritos más críticos se centraban en la reconstrucción del país tras la Segunda Guerra Mundial, en las jornadas y los salarios, aparte de en la racionalización del trabajo y la productividad. A partir de la década de 1960 se empiezan a destacar el carácter embrutecedor del ritmo de trabajo y la carga que suponen la repetitividad y la falta de sentido. A finales de los años ochenta surge la figura del usurero físico y psíquico debido al exceso de exigencias por parte de las empresas y a la individualización de la relación salarial. Sin embargo, en uno de los momentos en los que más se intensificó el trabajo, a principio de los años ochenta, nos hallamos ante un silencio relativo al respecto que conviene poner en relación con las modificaciones habidas en el contexto político y social³⁸. En general, los cambios en las formas de representación guardan una relación laxa con la evolución real del trabajo. La incesante renovación de las imágenes y temáticas invita a intentar aprehenderlas más sistemáticamente y a adoptarlas como objeto de investigación concreto en el ámbito del análisis del trabajo.

³⁵ Frédéric Cépède y Eric Lafon (dirs.), *Le monde ouvrier s'affiche: Un siècle de combat social*, París, Codhos/Nouveau Monde Éditions, 2008.

³⁶ Stéphane Beaud y Michel Pialoux, *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines de Peugeot-Sochaux*, París, Fayard, 1999.

³⁷ Nicolas Hatzfeld, «Les syndicats de l'automobile aux congrès fédéraux: un modèle renouvelé (1948-1963)», en Elyane Bressol, Michel Dreyfuss, Joël Hedde y Michel Pigenet (dirs.), *La CGT dans les années 1950*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2005, pp. 35-47; *idem*, «L'intensification du travail en débat. Ethnographie et histoire aux chaînes du Peugeot-Sochaux», *Sociologie du travail*, 46, 2004, pp. 291-307.

³⁸ Philippe Askenazy, Damien Cartron, Frédéric de Coninck *et al.* (dirs.), *Organisation et intensité du travail*, Toulouse, Octarés, 2006.

Conclusión: algunas pistas transversales

Estos tres grandes ámbitos plantean cuestiones transversales que quisiera evocar a modo de conclusión.

Entre los problemas que hemos hallado hay algunos que dan lugar a ejes de investigación que nos permitirían tener en cuenta niveles de lo social muy distintos. Es lo que ocurre, por ejemplo, en el caso de los sindicalismos, a los que podemos estudiar desde diversos niveles de observación: desde la actividad militante en el seno de los talleres³⁹ hasta la trayectoria seguida por los sindicatos franceses desde una perspectiva europea comparada⁴⁰. La salud en el lugar de trabajo es un ámbito de estudio reciente e innovador y crea un eje que propicia el mismo tipo de estudio a diversos niveles. Uno de los problemas más acuciantes de nuestra época, la multiplicación sin precedentes de patologías ligadas al trabajo obligatorio y repetitivo, nos ha llevado a preguntarnos por la importancia que se concedía a estas patologías a lo largo de los siglos XIX y XX en el mundo laboral, tanto en la industria como en el sector servicios, en relación a obreros y empleados. Las preguntas se plantean a niveles diferentes: del lugar que ocupa la actividad a la circulación transnacional y las instancias internacionales, pasando por el Ministerio de Trabajo o la Seguridad Social⁴¹. Están repletas de aspectos sociales, culturales, científicos, políticos e institucionales. La evolución de la forma en que la sociedad trata los efectos nocivos del trabajo se estudia desde todos estos puntos de vista que intentan fijar asimismo los desplazamientos del límite entre lo normal y lo inaceptable.

Al margen de su contenido propiamente dicho, los distintos ámbitos de investigación en torno a la historia del trabajo, aun adoptando formas diversas, siempre tienen una dimensión transnacional⁴². Ésta nos permite comparar la situación en los diversos países, generalmente del ámbito del mundo industrial avanzado, para clarificar las especificidades de la trayectoria francesa o los rasgos comunes a ciertos países durante determinados periodos de tiempo. En segundo lugar nos permite jugar con organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo o la Comunidad Económica Europea, estableciendo las formas de cooperación que se dan entre los representantes de los países miembros⁴³. La dimensión transnacional ha surgido cuando, al margen de

³⁹ Nicolas Hatzfeld, «Ergonomie, productivité et usure au travail. Une décennie de débats d'atelier à Peugeot-Sochaux (1995-2005)», *Actes de la recherche en sciences sociales*, 165, diciembre de 2006, pp. 93-105.

⁴⁰ Michel Pigenet, Patrick Pasture y Jean-Louis Robert (dirs.), *L'apogée des syndicalismes en Europe occidentale 1960-1985*, París, Presses de la Sorbonne, 2005.

⁴¹ Nicolas Hatzfeld, «L'émergence des troubles musculo-squelettiques (1982-1996). Sensibilités de terrain, définitions d'experts et débats scientifiques», *Histoire et Mesure*, vol. XXI, n.º 1, 2006, pp. 111-140; *idem*, «Les maladies du travail face au déni administrative: la longue bataille des affections périarticulaires (1919-1972)», *Revue d'Histoire Modern et Contemporaine*, 56-1, 2009, pp. 177-196.

⁴² Paul-André Rosental (dir.), «Health and Safety at Work: A Transnational History», *Journal of Modern European History*, vol. 7, 2009/2.

⁴³ Isabelle Lespinet-Moret y Vincent Viet (dirs.), *L'Organisation internationale du travail: origine, développement, avenir*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2008.

estructuras estáticas, han empezado a circular análisis, modelos, saberes o referencias capaces de influir sobre las orientaciones políticas.

Por otra parte, el enfoque de las temporalidades se inspira en ciertos aspectos en reflexiones históricas en torno a los tiempos presentes o muy contemporáneos, en un intento de retomar las fórmulas de la historiografía francesa reciente. El peso de la memoria, a la vez recurso e impedimento para recomponer el pasado, está relacionado con las temáticas de cambio que se renuevan sin cesar al ser desplazado el presente. En general, las escuelas de pensamiento proponen dos esquemas: una postula la continuidad y la otra contrapone, para bien o para mal, el presente al pasado. El análisis de la memoria social se presta a dos tipos de análisis diferentes, el histórico y el etnológico, cada uno de los cuales da respuestas específicas sobre la presencia del pasado en la sociedad presente⁴⁴. Su aportación concreta a la historia contemporánea o de los tiempos presentes, auténtico clásico para la disciplina, es la posibilidad de cartografiar la pluralidad de situaciones implícitas en los procesos pasados en relación a síntesis anteriores⁴⁵.

Por último, los cambios de nivel, temporal o espacial, no agotan la cuestión de la generalización. Otra solución inductiva, obtenida por extensión de este mismo tipo de análisis, es la comparación razonada de los resultados y respuestas a diferentes situaciones o preguntas. Este tipo de investigaciones pueden dar lugar a hipótesis consolidadas y ponerse en relación con los trabajos que, desde el principio, se realizaron a gran escala. Facilitan más que otras la formulación de preguntas y permiten recuperar ciertas problemáticas. Desde este punto de vista, los programas de cooperación constituyen un contrapunto indispensable en los estudios dedicados a la exploración de estos problemas.

⁴⁴ Michel Pigenet (dir.), *Mémoires du travail à Paris*, París, Créaphis, 2008.

⁴⁵ Alain Dewerpe, *Le monde du travail en France, 1800-1950*, París, Armand Colin, 1998; Patrick Fridenson, «Automobile Workers in France and their Work, 1914-1983», en Steven Kaplan y Cynthia Koepp (eds.), *Work in France*, Ithaca, Cornell University Press, 1986, pp. 514-547.

Resumen: «Experiencias, políticas, formas de representación: tres ámbitos de la historia del trabajo del siglo xx»

Las transformaciones que han tenido lugar en las últimas décadas del siglo xx invitan al análisis de la historia del trabajo, a reestudiarla desde tres puntos de vista.

En la experiencia laboral se mezclan aspectos técnicos, personales y sociales que se inscriben en lógicas sociales colectivas diferentes con las que sólo coinciden parcialmente. Organizaciones y colectivos se redefinen una y otra vez, desde el punto de vista de las organizaciones formales, las redes implícitas, el presente inmediato y las carreras profesionales, el trabajo reconocido y las actividades ignoradas, la jornada de trabajo y el ocio tras el trabajo.

En la dimensión política se traslada lo anterior a la vida pública. Su contenido y su perímetro varían según las épocas. La acción del Estado entra en declive a diferentes niveles y sus organismos se encuentran con diversos representantes del mundo del trabajo. En el seno de esas interferencias los conflictos son los momentos *par excellence* de puesta en cuestión y recomposición de las configuraciones sociales y de su puesta en perspectiva política.

Por último, merece la pena que dediquemos nuestro interés a las diversas formas de representación en el trabajo, tanto a las palabras como a las películas. Las actividades, los personajes, los roles sociales, las cualidades o los juicios de valor, es decir, los problemas representados varían a su propio ritmo. Las concordancias o discordancias con las formas de evolución eficaces reflejan con viveza el lugar asignado al trabajo en los imaginarios sociales.

Palabras clave: historia del trabajo, experiencias del trabajo, dimensión política del trabajo, configuraciones sociales, representaciones del trabajo

Abstract: «Experiences, politics, ways of representation: three domains for labor history in the twentieth century»

The transformations occurred in the last decades of the xx century invite to study or re-study the history of work, from three points of view.

The experiment of work combines personal, technical and social aspects, and falls under different collective logics which meet partly. The organizations and the collectives are unceasingly redefined, since the formal organizations until the implicit networks, in the immediate present as in the long time of the professional paths, of the work recognized with the ignored activities, work with except work.

The political dimension of work puts this one to the test public life. It varies in its contents or its perimeter according to the times. The action of the State is declined at various levels and its organizations meet various representatives of the work world. In these interferences, the conflicts are par excellence moments of setting in question and recombining of the social configurations and their setting in political prospect.

Lastly, the representations of work draw an attention specific to their various forms, since the words to films. The activities, the characters, the social roles, qualities or the value judgments, finally the problems represented vary according to clean rates/rhythms. The agreements or the discordances with the effective evolutions translate with force the place assigned with work in the imaginary social ones.

Key words: history of work, labor movement, collective bargaining, representations of work, work and policy.

CÓMO SOBREVIVIR AL POSFORDISMO

Despido y jubilación en la sociedad posfordista

Introducción

¿Qué ocurre con los trabajadores que han sufrido daños físicos o psicológicos debido a la producción posfordista? Hoy contamos con abundante literatura sobre la naturaleza de esta forma de producción, y algunos de esos estudios se han convertido en parte de un prestigioso género que analiza el impacto de las nuevas técnicas de gestión sobre la calidad de vida de los trabajadores. ¿Qué hay de los que no alcanzan los niveles exigidos? Aunque llevemos planteándonos esta pregunta al menos desde que Parker y Slaughter formularon su rompedor concepto de «gestión por estrés» (1988), no hemos sido capaces de aportar soluciones fáciles al problema. Siendo justos hay que reconocer que puede que se deba a la tendencia mostrada incluso por los especialistas más críticos a mirar siempre «más allá de la fábrica» para centrarse en los problemas de producción en la medida en que atentan contra la reproducción social. Además, en los primeros años de implementación de la gestión posfordista, lo que más preocupaba era a qué nuevas formas de explotación se sometían las tareas realizadas «en el trabajo». Los investigadores estaban obsesionados por averiguar qué diferencias había entre el sistema de gestión posfordista y las formas anteriores de control en el lugar de trabajo. De ahí que los más críticos no se ocuparan del problema de si la exposición a este método de trabajo podría tener consecuencias nocivas para la vida de los trabajadores. ¿Y qué ha ocurrido con las primeras víctimas del dogma ilustrado de la eficiencia aplicado a la producción, la innovación y la participación de los trabajadores? En estas páginas quisiéramos comprobar el impacto que tuvo su vida laboral sobre antiguos empleados de la industria automovilística basada en una gestión posfordista.

Recibido 14-X-11

Versión final aceptada 2-XI-11

* Paul Stewart, Departamento de Gestión de Recursos Humanos, University of Strathclyde, Graham Hills Building, 50, Richmond Street, Glasgow G1 1XU, Escocia. Paul.stewart.100@strath.ac.uk
Ken Murphy (Unite, at GM-UK). Ken Murphy ha trabajado para General Motors durante más de treinta años, la mayor parte de ese tiempo en una línea de montaje. Ha sido delegado sindical y miembro del comité del sindicato. kennym@talktalk.net

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 74, invierno de 2012, pp. 31-46.

Este artículo es el resultado de un estudio más general sobre los efectos de las prácticas de gestión posfordista sobre la salud de los trabajadores en su lugar de trabajo, en casa y en el seno de sus comunidades. Los participantes procedían de una amplia gama de sectores como la industria automovilística, el gobierno local o el Sistema Nacional de Salud en el noroeste de Inglaterra. Nos hemos basado en un estudio piloto que analizaba la vida laboral de personas cesadas, jubiladas o ambas cosas en sistemas de gestión posfordista¹. Es un método basado en datos históricos pero hace años que sabemos que la jubilación anticipada a menudo es una forma encubierta de despido (BEAN, 1989, p. 141). Es inevitable que el asunto afecte a las políticas sociales, puesto que el empleador puede utilizar recursos del Estado para hacer frente a los costes sociales de los trabajadores desplazados; unos costes originados por las consecuencias psicológicas y sociales del trabajo basado en la gestión posfordista (los costes generados por las jubilaciones anticipadas son muy evidentes en la crisis actual, aunque probablemente sea inevitable que estos recursos disminuyan según los sectores y dependiendo de la extensión y duración de la misma). El Estado, en su papel de garante de los costes sociales de reproducción social, incluido el régimen regulatorio (tanto si es keynesiano como si se trata de liberalismo enquistado) y los salarios sociales, puede recurrir a soluciones fiscales para apoyar la inversión en la industria y probablemente también la reubicación, la reconversión y el despido.

En la versión más amplia de este estudio examinamos los intersticios de la regulación estatal y corporativa de esa plaga que es el trabajo posfordista pero, en estas páginas, queremos explorar la idea de que depende de un elemento de financiación estatal que es anterior a la reproducción social: el dumping social de aquellas personas consideradas prescindibles en un ciclo de reproducción basado en la eficiencia y financiado por la educación y las políticas de bienestar estatales. Entendemos que obviamente también incluye los costes médicos de las lesiones laborales de las que se encarga el Servicio Nacional de Salud en el Reino Unido. Mooney y Law (2007) han puesto de manifiesto la existencia de un elemento recurrente en las prácticas posfordistas de gestión y dirección impuestas a los empleados del Estado: la práctica y las consecuencias de lo que denominan procesos laborales de «bienestar extenuante». Conviene que tomemos nota del vínculo existente entre los procesos laborales, la acumulación de capital en la industria y las formas de gestión represivas utilizadas por el Estado para lidiar, no sólo con los empleados estatales, sino con todos

¹ El estudio se basó en 18 entrevistas y 55 cuestionarios realizados en una residencia de ancianos y en domicilios particulares. Los participantes rellenaban los cuestionarios y los enviaban por correo (20-Cowley/35-Ellesmere Port). En Cowley se institucionalizó la gestión posfordista tras la firma de un acuerdo con Rover Tomorrow en 1992. En Ellesmere la institucionalización tuvo lugar tras la firma del denominado Acuerdo V-6, en 1990. Todos los encuestados eran varones, lo que puede deberse a la división histórica del trabajo entre hombres y mujeres. Hasta muy recientemente, la mayoría de las trabajadoras de las plantas de ensamblaje realizaban trabajos (hoy en día externalizados) no directamente relacionados con las cadenas de montaje. Que haya mujeres en las cadenas de montaje es un fenómeno relativamente reciente en el Reino Unido y nunca han superado el 5 por ciento de este tipo de mano de obra. Su presencia no fue significativa hasta la década de 1980, lo que explica su ausencia en los datos del estudio piloto.

aquellos de los que ha de hacerse cargo cuando la gestión posfordista les acaba «quemando». Socialmente, lo que está ocurriendo tiene algo de la idea de «impulso» de la producción basada en el principio de «metal-saliendo-por-la-puerta-de-la-fábrica» propio del fordismo que precedió históricamente al mantra posfordista de «todo coche un coche deseado, todo consumidor un consumidor voluntario». Por lo tanto, una posible solución sería hacer pagar al capital el coste de las consecuencias sociales y psicológicas de la gestión posfordista del liberalismo tardío. Algo similar a la política de Europa y los EEUU que obligan a quien poluciona a pagar los costes de la contaminación química del medio ambiente. Lejos de ignorar los efectos del posfordismo en el lugar de trabajo deberíamos incluirlos como un problema frecuente y darles un lugar en el espectro de enfermedades laborales, lo que permitiría una regulación sindical más profunda, *inter alia* de la salud y la seguridad, por no hablar de que ampliaría los criterios de calidad en el trabajo.

En el proyecto se analiza la relación existente entre prácticas laborales (incluida la gestión posfordista), salud y seguridad en el lugar de trabajo, jubilación y despido. Analizamos en detalle dos aspectos: el tipo de regulación existente en el lugar de trabajo y las formas de jubilación y despido y, en segundo lugar, si la gente se jubila a la edad reglamentaria y en qué medida ha afectado la naturaleza del trabajo que realizaron, unida a la regulación en el lugar de trabajo, a su forma de jubilación. En este artículo nos limitaremos a estudiar la primera de ambas cuestiones. Pero antes, ¿por dónde empezamos para entender la jubilación y el despido en el contexto de los orígenes de la gestión posfordista?

Tras la vida laboral en la sociedad posfordista

La relación existente entre cambios en el mercado de trabajo, procesos laborales, estructuras por edad y patrones de trabajo nunca son el resultado del uso de recursos humanos impersonales. Las implicaciones van más allá del lugar de trabajo concreto al estar relacionadas con argumentos sobre el tipo de sociedad en la que queremos vivir y el papel que deben desempeñar las instituciones, incluidas las organizaciones de los trabajadores en nuestra sociedad (ROBERTS, 2006).

Aunque hay algunos estudios, *inter alia* el de Burchell *et al.* (2002), sobre la relación existente entre las nuevas formas de trabajo, incluyendo la flexibilización, y los criterios de gestión con arreglo a los cuales se deciden los despidos, no hay trabajos publicados sobre las consecuencias que puede tener la gestión posfordista sobre la decisión individual de optar por la jubilación anticipada. Uno de los problemas que suscitara Roberts (2006) es el de qué sucede y qué hacer con los trabajadores de más edad en el contexto variable de las organizaciones capitalistas de trabajadores. Es un recordatorio, a partir de un varapalo al gobierno muy pertinente, de que no podemos adoptar decisiones sobre la edad de jubilación sin entender a fondo el «nuevo capitalismo». Queremos relacionar este tema con el de qué sienten aquellos que han tenido que dejar su puesto de

trabajo antes de lo que hubieran deseado o anticipado y a qué métodos se recurrió para lograr los objetivos de la dirección. Evidentemente se suele optar por indemnizaciones pero, teniendo en cuenta la economía de la producción posfordista (*infra*) no sería sorprendente que los despidos y las jubilaciones anticipadas estuvieran estrechamente ligadas a los rigores de las nuevas estrategias de gestión, incluida la producción posfordista. Como reiteraremos en las páginas que siguen, haciendo hincapié en la importancia de la gestión por estrés como una debilidad de la producción, creemos que la extensión y la forma que adoptan los ceses anticipados de los trabajadores están estructuralmente relacionadas con la gestión posfordista. Hoy disponemos de pruebas (*infra*) (en contra de lo que especifica la ideología de gestión posfordista) sobre la relación existente entre las prácticas laborales y el despido que sugieren que la gestión posfordista permite a las empresas sobrevivir en el mercado, a pesar de la crisis existente, a costa de la seguridad de los trabajadores. Es decir, la gestión posfordista externaliza lo que, por lo general, se realizaba internamente. Al igual que desplaza el riesgo del capital al trabajo intenta desplazar el riesgo social (despilfarro-control del tiempo de trabajo) del capital al Estado. Además, aunque tenemos gran número de pruebas sobre el uso de la jubilación para encubrir despidos (una interesante discusión de temas sociológicos más amplios en BEAN, *op. cit.* y MACKENZIE *et al.*, 2006), debemos analizar los efectos de los regímenes de gestión posfordista unidos a los de la economía política del despido y jubilación sobre la gente, sus hogares y sus comunidades. En otras palabras, no nos preocupa sólo el origen o el hecho mismo del despido o la jubilación, sino también la continuidad entre las experiencias en el trabajo y la vida post-laboral en relación a la ideología de gestión y la mercantilización propia de las culturas posfordistas basadas en el consumo. Es decir, nos interesa pasar de la gestión por estrés interna a la gestión por estrés externa cuyos efectos afectan a muchos trabajadores incluso en su vida post-laboral. Es una forma de ligar los procesos laborales al nuevo discurso productivista del posfordismo.

Por último, hay que decir que todo lo anterior reviste su importancia porque, si bien los sindicatos han sido muy eficaces a la hora de imponer acuerdos en relación a las indemnizaciones y la protección de los trabajadores, sabemos muy poco de lo que le sucede a la gente sometida a regímenes de gestión empresarial posfordistas. En otras palabras, ¿en qué medida afectan a la salud y calidad de vida de los empleados cuando cesan en su puesto de trabajo? Por lo general las indemnizaciones se fijan en cantidades monetarias pero, si entendemos mejor las consecuencias físicas y psicológicas que padece el trabajador aun después de haber dejado su empleo, podremos exigir que los empleadores paguen más. Es otra forma de decir que, a la hora de fijar indemnizaciones y compensaciones monetarias hoy no se tienen en cuenta los problemas de salud a largo plazo; algo esencial para abrir el debate sobre quién debe pagar los costes sociales y económicos de los despidos en una sociedad posfordista. El Servicio Nacional de Salud y otras agencias encargadas de implementar las políticas de bienestar cubren los costes pero no deja de ser un traspaso de responsabilidad. Queremos argumentar a favor de una agen-

da que traspase el coste de la gestión posfordista al empresario. ¿En qué trasfondo social se inscribían los hallazgos del estudio piloto y cómo podemos siquiera empezar a explicar el posfordismo y su impacto sobre los trabajadores que optan por la jubilación anticipada?

La producción posfordista: límites, causas y consecuencias

La regulación neoliberal de la economía suscitó una interesante paradoja. Se habla del auge de una «gestión de calidad total» pensando en el consumidor. Pero, de hecho, estas nuevas formas de gestión, con su forma de regular la implicación de los empleados y la producción posfordista, han reducido la autonomía de los trabajadores. La paradoja se plantea porque se supone que el neoliberalismo dependía menos de formas intervencionistas de control, no sólo a nivel económico sino también a nivel de empresa. Evidentemente nunca se dijo que una política económica desregularizada requiriera de menos control interno en el día a día de la empresa y, en general, la literatura anglosajona nunca se ha ocupado de este tipo de vínculos. Lo cierto es que la vida interna de la empresa se ha visto sometida a una regulación mucho mayor. El término más utilizado en la literatura anglosajona para describir esta sobrerregulación en el lugar de trabajo es producción posfordista, pero se alude al mismo fenómeno desde otras tradiciones del pensamiento sociológico, sobre todo en Francia, donde Durand ha descrito a este proceso como un *flux tendu* (2004). En otras palabras, la paradoja sólo es aparente ya que, obviamente, cuando la regulación externa es laxa (incluida la regulación jurídica) se requieren formas de regulación de las mercancías (entre las que el trabajo es una más) extensivas e intensivas.

La tradición anglosajona ha tendido a definir la producción posfordista como una serie de cambios en el lugar de trabajo mientras que, en Francia, *flux tendu* hace referencia a cambios sociales más amplios en el seno de la economía política. En el primero de los casos se vinculó la producción posfordista a la tradición de un movimiento obrero crítico y radical, de ahí que en este tipo de estudios se hayan señalado las contradicciones inherentes a las prácticas posfordistas en el lugar de trabajo. Aquí usamos el concepto de producción posfordista aludiendo a sus múltiples ramificaciones sociales y a la economía política, aunque debo decir que nuestras conclusiones son pesimistas. Según Bouquin y Stewart (2009), el desarrollo de esta forma de gestión económica de finales del siglo xx ha sido crucial para desplazar a la producción keynesiana y las estrategias de consumo (liberalismo establecido) también en el lugar de trabajo pero, sobre todo, a nivel más general, para trasladar el riesgo a los trabajadores. Es decir, si bien la carga de esta agenda de acumulación recayó de forma significativa sobre los trabajadores, las restricciones definieron el contexto en el que habrían de tener lugar las movilizaciones. Antes de pasar a considerar el impacto de las regulaciones laborales posfordistas en relación al fin de la vida laboral de los empleados, ¿cómo entender el surgimiento y carácter de los regímenes laborales posfordistas?

El carácter del posfordismo

Tanto en la literatura escrita por profesionales como en la de autores simpatizantes se definía al posfordismo como una forma de producción tendente a economizar recursos, tanto materiales como humanos, y a implicar a los empleados en el régimen de producción más de lo que lo hacía el fordismo. A cierto nivel las anteriores afirmaciones son ciertas, pero sólo si se defiende una visión muy limitada de la productividad, el despilfarro y la participación porque sabemos que, si bien la producción posfordista se toma muy en serio la participación de los empleados, todo depende del lugar que éstos ocupen en el sistema. La producción posfordista tampoco soluciona el problema del despilfarro en sí porque éste también depende del lugar que ocupa en los procesos de producción. Es decir, unos participan más mientras que, para muchos otros, se trata de un despilfarro (SMITH 2000, p. 49, *vid. infra*, BAUMAN, 2004; STEWART *et al.*, 2009).

Las paradojas de la producción posfordista sólo cobran sentido si consideramos que el posfordismo forma parte de un rompecabezas contemporáneo. Entre estas paradojas cabe mencionar: el énfasis que se pone en una tendencia *universal* a mejorar las capacidades de todos los trabajadores a pesar de que todas las pruebas apunten a lo contrario, en una mayor participación de los empleados cuando tenemos pruebas que demuestran lo limitada que es en realidad su participación, en una mayor atención a la calidad de la vida laboral cuando todas las encuestas realizadas a empleados demuestran que los trabajadores aceptan el sistema porque no tienen más remedio y, por último, la noción de que el concepto y la práctica del posfordismo se basan en el rechazo al despilfarro cuando, si echamos un rápido vistazo general a las prácticas posfordistas, comprobamos lo mucho que se despilfarra practicándolas. Esto tiene su importancia por dos razones. En primer lugar, siempre hay «despilfarro» en el sistema y siempre hay alguien que paga por él, bien los proveedores y los inventarios de sus fábricas o el trabajador con su esfuerzo físico. Puede parecer que tienen tiempo «libre» cuando consiguen realizar la rutina en menos tiempo del que calculara el ingeniero, pero lo que desperdician es el tiempo del empresario y éste quiere recuperarlo². El «trabajo excedente» se realiza única y exclusivamente a costa de las capacidades físicas de los trabajadores individuales. Además, la producción posfordista despilfarra en la medida en que se basa en un consumo depredador que recrea y ante el que reacciona.

² La esencia de la producción posfordista consiste en producir más con menos, es decir, en incrementar los resultados económicos por unidad de mano de obra adquirida. Lo importante es eliminar los «poros» del día de trabajo. En las plantas de automóviles Ford tradicionales, los trabajadores estaban activos 45 segundos de cada minuto. En la típica planta basada en la producción posfordista los trabajadores desempeñan sus funciones durante 57 segundos por minuto. Si asumimos un diferencial de diez segundos en una planta de 2.000 trabajadores, se realizan unas 2.667 horas extra a lo largo de un turno de ocho horas. En una semana laboral de cinco días se añaden unas 13.335 horas de trabajo extra, lo que equivale a contratar a unos 333 trabajadores por semana de trabajo de cuarenta horas semanales. En otras palabras, equivale a que cada trabajador realice el equivalente a más de un día extra por cada semana de cinco días (Smith, 2000, p. 60).

No debemos olvidar estas observaciones porque el paradigma de producción posfordista se hizo hegemónico tan rápidamente que recibió pocas críticas, no sólo en lo referente a su superioridad, sino también a su utilidad desde la perspectiva de las ciencias sociales o el proceso de cambio en la gestión. Pocos rebatieron las afirmaciones de sus defensores de que una mejor organización indudablemente beneficiaría a los trabajadores. Una de las mejores críticas procede de un equipo de investigación formado por académicos y sindicalistas y publicado bajo el título *Just Another Car Factory* (RICHARD *et al.*, 1997; asimismo LEWCHUCK y ROBERTSON, 1997). Obviamente, la obra de Moody (1997) era una crítica radical en la que se ponía de manifiesto el impacto sectorial mundial de la producción posfordista. Los críticos se han centrado, en general, en las consecuencias sociales internas (laborales) de la producción posfordista, incluido su impacto sobre la salud y seguridad de los trabajadores, la calidad de vida laboral y las relaciones laborales en las fábricas (STEWART *et al.*, 2009).

Pero, si bien hubo quien señaló exitosamente lo mucho que tenía de continuismo del fordismo, conviene tener en cuenta el punto de vista de Tony Smith sobre lo que convierte a la producción posfordista en algo único. Debemos reconocer que, si bien hace todo lo que sus defensores aseveran que hace para favorecer al capital, no se dice nada sobre cómo lo hace, ¿con qué tipo de retórica y a costa de quién?

Smith sostiene que la producción posfordista es la última reacción del capitalismo ante la crisis del fordismo de la década de 1980, que no genera exactamente lo que sus detractores creen pero tampoco logra los objetivos previstos como dicen sus defensores. La producción posfordista no puede lograr todas sus metas en ninguna circunstancia debido a un malentendido que afecta a una de sus premisas centrales, a saber, que, en último término, la dirección puede hacer lo que le plazca. Pero ¿por qué surgió y qué es si no se trata de lo que los directivos y sus defensores dicen que es?

En opinión de Smith, el auge de la producción posfordista se debe a la crisis del modelo fordista de acumulación de capital, surgida en las últimas décadas del siglo xx (pp. 6-8). Considera que se trata de una crisis expresada en términos de lo que entiende son seis rasgos de la producción y valorización capitalista (descritos con mayor detenimiento en la nota 3) interrelacionados entre sí: capital constante, tiempo de circulación, problemas asociados al vínculo «entre ciencia y formas de capital», relaciones ente el capital y la mano de obra en el lugar de trabajo (especialmente interesante en nuestro caso por su relación con la gestión del trabajo), relaciones entre el consumidor y el capital, separación institucional entre las diversas unidades de capital a lo largo de la cadena de suministro³.

³ En opinión de Smith estos seis rasgos interrelacionados entre sí serían: 1) capital constante, que incluye consideraciones sobre los elevados costes de las materias primas, inventarios y la «inflexibilidad» de la maquinaria; 2) tiempo de circulación que hace alusión a los costes asociados a las entregas, la organización de la burocracia y la calidad; 3) problemas asociados al vínculo existente entre la ciencia y las formas de capital en alusión a la «división existente entre los departamentos de investigación y desarrollo en la estructura empresarial fordista» (p. 7); 4) relaciones entre el capital y la mano de obra, especialmente relevante para

La producción posfordista reacciona ante esta crisis vinculando a las nuevas tecnologías de la información con la gestión y el control de la mano de obra y el capital recurriendo para ello a técnicas industriales y de control de mano de obra japonesas (p. 12). Según Smith, no se trata de si predomina en todo momento y lugar, sino en qué medida contribuye a gestar nuevos modelos de acumulación de capital (tanto en el sector privado como en el público). Lo fundamental es que «...parece al menos plausible sostener que las formas de producción posfordista son de las más dinámicas de la economía contemporánea» (p. 23). Mientras los capitalistas de otras regiones buscaban la automatización total, los japoneses crearon, con la ayuda de «maquinaria industrial convencional de bajo costo», lo que de hecho eran máquinas «multi-funcionales» (pp. 12-13). Además, la producción posfordista condujo a la dispersión e integración de nuevas tecnologías de la información que convierten al posfordismo en uno de los rasgos característicos de la «segunda Era de la tecnología de la información» (p. 13). Es lo que tiene que, por medio de la cualificación profesional, arroja niveles de productividad mucho más elevados de lo que nunca fue posible en el fordismo, aparte de mejores niveles de calidad y una innovación de productos más extensa (pp. 22-23).

Tanto si entendemos por cualificación el control técnico por parte de los trabajadores de actividades específicas, como si nos referimos a la abrumadora carga de trabajo y las tareas asociadas a la rutina de la cadena de montaje, Smith presenta pruebas a favor del desarrollo de nuevas habilidades en el caso de ciertas categorías de trabajadores. Cuando se producen mercancías en mercados laborales segmentados el posfordismo tiende a reforzar esa característica, reduciendo considerablemente las condiciones de trabajo de muchos para crear un núcleo de trabajadores más capacitados. De ahí que no dé importancia a la producción posfordista, por des-cualificar (aunque reconoce que en muchos casos y puede que a nivel general des-cualifique a muchos trabajadores) y profundizar en la explotación capitalista, porque es evidente que el *kaizen*, el trabajo en equipo y la informatización de la producción no merman la cualificación de muchos de los trabajadores. Por otro lado, cualquier resultado negativo asociado a los procesos de gestión y dirección posfordistas refuerza el conflicto que pudiera haber entre la dirección y los trabajadores en el ámbito de las relaciones laborales⁴. En concreto, el posfordismo recrea y mantiene tres

nosotros en la medida en que guarda una relación expresa con la gestión del trabajo. Contempla los costes crecientes de un cuadro independiente de gestores/trabajadores cuyos niveles salariales no encajan con los problemas de productividad y calidad ligados a la división entre el control de calidad y la producción; 5) relaciones entre el consumidor y el capital. En este caso hablamos de problemas del fordismo en general como la masificación y estandarización de productos y servicios sin tener en cuenta los deseos e intereses de los consumidores. La falta de eficiencia burocrática se une aquí a otros factores; 6) la separación institucional entre las diversas unidades de capital a lo largo de la cadena de suministros ha obligado a aumentar el gasto innecesariamente en los procesos internos de planificación, seguimiento e implementación.

⁴ El debate sobre la adquisición de nuevas habilidades es crucial para entender la trayectoria que sigue el poder en el lugar de trabajo. Ciertas investigaciones realizadas en el Reino Unido por Gallie, Felstead y Green (2004) demuestran, al margen de la creciente complejidad de los procesos productivos, el grado de elección personal en el desempeño, «...es decir, un

rasgos de las relaciones capital-trabajo inherentemente antagónicos: coacción estructural, explotación y una subsunción real del trabajo⁵.

La enérgica retórica de «todos ganamos» propia del posfordismo oculta coacción estructural, explotación y una subsunción real del trabajo. Pero ¿basta con centrarnos en el trabajo y la producción para entender las implicaciones generales de nuestra crítica al posfordismo, o conviene echar un vistazo más allá del lugar de trabajo? Puesto que la coacción estructural, la explotación y la subsunción real del trabajo impiden cualquier consenso supuestamente deseado en torno a la producción posfordista, creemos que, para entender el posfordismo, hay que empezar por reconocer que hunde sus raíces en la economía política del trabajo. Pero la economía política del trabajo nos lleva necesariamente a considerar qué hay *más allá del trabajo*, en un sentido restringido de los procesos laborales. Mooney y Law (2007) han demostrado la importancia del posfordismo en el caso de los empleados del Estado para el ámbito de la reproducción social. Hablamos de un mundo laboral tan heterogéneo como el mundo de la producción de mercancías pero los intersticios de la explotación, la subsunción real y la coacción estructural diferirán precisamente debido a que sustentan los costes de producción, *qua* reproducción social, tres agentes sociales: los empleados del Estado, el Estado mismo y los usuarios de servicios estatales (los enfermos, parados y otros trabajadores excedentes, incluidos los prejubilados). El proceso de valorización tiene un coste desproporcionado para los neoliberales y el capital posfordista ya que, si bien los trabajadores lesionados o que perciben prestaciones cargan con el coste inmediato, con el tiempo es el Estado el que se hace cargo, sobre todo si el trabajador pierde su empleo permanentemente. No basta con decir que esta carga se paga a plazos (pensión) porque erosiona el sistema provocando prejubilaciones y, en algunos casos, acelerando cada vez más la concentración de riqueza promovida por el Estado neoliberal.

Resumiendo, allí donde es el trabajador el que carga en gran medida con los costes de reproducción, el empleador puede eliminar costes adicionales desplazándolos a la mano de obra. Cuando los trabajadores pierden su empleo, el Estado y las agencias estatales se hacen cargo de unos costes que el capital posfordista neoliberal intenta reducir con regulaciones más estrictas (es decir, más represivas) que favorezcan su derecho a obtener beneficios. Mooney y Law (2007) estudiaron el fenómeno del posfordismo en el caso de las relaciones de trabajo y la asignación de tareas a los empleados del Estado que han gestionado las bajas de la acumulación posfordista del valor excedente y que, a su vez, se han visto afectados por el barrido del posfordismo a través de los diversos sectores. Pero parten en su análisis de la intersección entre la política, la ideología

mayor control sobre la ejecución detallada de la función asignada» (p. 162), que de hecho disminuyó durante el periodo 1997-2001.

⁵ Coacción estructural: la falta de propiedad por parte de los trabajadores de los medios de producción y la consiguiente compulsión económica al trabajo. Explotación: intensificación del trabajo, incluida la extensión del tiempo de trabajo y la explotación de las divisiones sociales. Los mecanismos sociales y organizativos del trabajo en equipo también son de vital importancia en este caso (Fucini y Fucini, 1990; Garrahan y Stewart, 1992; Graham, 1994); una subsunción real del trabajo.

del Estado neoliberal y la producción posfordista *en el seno* del Estado, lo que no deja de tener su importancia. Sobre todo porque ponen de manifiesto lo distinto que es trabajar para el Estado o ser un trabajador creador de plusvalía. Centran su atención en el proceso de reproducción social de lo que John Berger calificara de «claudicación». A los empleados del Estado les preocupa cada vez más la apremiante situación de aquellos trabajadores que son las bajas necesarias del paradigma de la «gestión por estrés». Tener que abandonar el mercado laboral antes de tiempo no debería ser un problema en un sistema diseñado para detectar y eliminar los eslabones débiles de la producción. Pero supone un problema para los trabajadores expulsados del mercado (en su opinión antes de tiempo) y aquellos otros (empleados del Estado) que deben bregar con las consecuencias de esta exclusión económica en su papel de empleados del Estado.

Queremos presentar un primer y tentativo relato que tenga en cuenta estos tres aspectos interrelacionados entre sí. ¿Hasta qué punto son las estrategias de dirección actuales las que obligan a los empleados a optar por la jubilación anticipada o el despido? Fueron los empleadores los que fijaron los criterios del despido (BURCHELL *et al.*, 2002) y lo hicieron en colaboración con los sindicatos? ¿Fue una elección individual? Para responder a estas preguntas analizaremos la relación existente entre las enfermedades crónicas, el estrés y la decisión de dejar el empleo o prejubilarse a cambio de una indemnización. ¿Qué conclusiones cabe extraer teniendo en cuenta cómo se percibe esta relación entre la producción posfordista y la prejubilación o el despido?

Metodología e introducción a los resultados

Este estudio piloto tiene su origen en una petición, en 2003, del comité sindical de TGWU (Sindicato del Transporte y General de Trabajadores británico) de Cowley que antes formaba parte del grupo Rover y en la actualidad pertenece a BMW. Querían que se analizaran los informes médicos de la compañía sobre salud y seguridad en la planta y lesiones de los trabajadores. Al TGWU le preocupaba la tendencia a rebajar el número de los accidentes laborales⁶. Además, no se acababa de entender la velocidad a la que estaban cambiando las lesiones laborales como consecuencia del desarrollo de nuevas estrategias de producción (producción posfordista) ni se informaba adecuadamente sobre ellas. Aunque había pruebas suficientes en apoyo del punto de vista de los sindicatos, el número de casos indiscutibles era algo limitado. Aun así, el sindicato sugirió que se realizara una pequeña encuesta entre los jubilados para obtener la información disponible sobre la relación existente entre jubilación, riesgos laborales y prácticas laborales. Mientras se realizaba la encuesta, el comité sindical de la planta atravesó por cambios políticos significativos lo que dificultó el acceso a antiguos miembros. De las 50 personas contactadas sólo 20 enviaron los formularios (en torno a un 45por ciento). La primera serie de datos de la encuesta de Cowley deriva de esta pequeña encuesta

⁶ Los médicos de la compañía atribuían las lesiones con demasiada frecuencia a actividades no relacionadas con el trabajo.

inicial. A pesar de sus limitaciones, el TGWU de Ellesmere Port (GM-VAUXHALL) mostró interés por ellos y sugirió repetir la encuesta en su planta. En esta ocasión nos acompañó durante las entrevistas el responsable sindical de salud y seguridad, lo que puede explicar que se enviaran más cuestionarios por correo (35/50). No podemos comparar los datos de ambas plantas porque se refieren a secuencias temporales diferentes (COWLEY, 1992, antes de la implementación de la gestión posfordista y ELLESMERE, 1990, tras su implementación) pero sí nos hacen plantearnos una serie de preguntas que exploraremos en un futuro estudio transectorial. Aunque no hayan sorprendido a los investigadores más críticos, los resultados de nuestro estudio piloto son interesantes y demuestran que la extensión del problema requiere de un estudio sectorial más amplio. Hemos extraído del estudio piloto algunos rasgos significativos que inciden muy negativamente sobre la salud en términos de número y criterios comparados, pero también parece que están en relación directa con las jubilaciones y despidos que entendemos son consecuencia de las nuevas prácticas de gestión (posfordistas) implementadas a principios de la década de 1990.

En rasgos generales, éstos son los datos cuantitativos más sobresalientes obtenidos en Cowley.

- 1) El 50 por ciento de la muestra se jubiló a la edad obligatoria (65 años). Nadie de este grupo de edad informó de efectos nocivos a largo plazo por haber trabajado en la planta. Todos los encuestados menos uno, jubilado en 1992 tras la introducción de las nuevas técnicas de gestión, se habían jubilado antes de la introducción del posfordismo.
- 2) El 45 por ciento de los encuestados se jubiló a los sesenta y tantos y el 5 por cien restante a los cincuenta y pico.
- 3) Desde principios de la década de 1990, todos los encuestados, salvo dos, se prejubilaban voluntariamente alegando no estar de acuerdo con el uso creciente de la producción posfordista. La razón más comúnmente alegada para la prejubilación era una combinación de enfermedades profesionales recurrentes (lesiones crónicas en los tejidos blandos que históricamente eran comunes entre los atletas) y «cambios en las condiciones de trabajo en la planta».

Un extrabajador con 37 años de experiencia que se jubiló a los sesenta años (había empezado a trabajar en la planta en 1955 y se jubiló en 1992) describía Cowley como un entorno de trabajo paulatinamente más «duro» debido tanto a las lesiones crónicas como a los cambios habidos en las prácticas productivas.

Entré a trabajar para la compañía en enero de 1955, cuando aún se denominaba Pressed Steel. Luego fue Rover y actualmente es BMW, como usted bien sabe. Era duro trabajar allí pero en mis primeros años era soportable porque nunca me importó el trabajo duro. Al principio nos pagaban por pieza producida pero luego pasamos a jornadas laborales fijas. No había gran diferencia en lo que al trabajo respecta pero ganabas menos (risas). Luego empezamos con la cantinela del trabajo en equipo que modificó completa-

mente nuestras condiciones de trabajo y nos puso a trabajar en la cadena de montaje que te marca el ritmo...(suspiros)...Tras trabajar en Producción unos treinta años, pasé a Inspección y luego trabajé como soldador otros tres años más. En los últimos años me devolvieron a Producción, Sección de Accesorios, lo que resultó muy duro debido a un dolor de espalda que ellos sabían perfectamente que padecía. Tres semanas después me hice unas radiografías en el John Radcliffe que mostraron que la causa del dolor eran tres vértebras fusionadas. También padecía artritis. Me dieron un cinturón quirúrgico que sigo llevando a día de hoy y me recetaron una medicación. Como sabía que era el fin de mi carrera laboral lo hablé con la compañía y los sindicatos, pero pasó mucho tiempo antes de que me fuera. No obtuve indemnización alguna pero me dieron un subsidio por invalidez hasta los 65 años.

De Ellesmere Port merece la pena destacar tres rasgos de los datos cuantitativos (todos los encuestados se habían jubilado tras la introducción de prácticas posfordistas en 1990).

- 1) El 80 por ciento se jubiló antes de la edad reglamentaria (65).
- 2) Todos los que se jubilaron a los cuarenta y tantos o cincuenta y tantos años alegaron enfermedades profesionales recurrentes y nuevas prácticas de gestión para prejubilarse.
- 3) De entre los que se jubilaron entre los 60 y los 64 años, sólo cuatro dijeron que la producción posfordista no había influido en su decisión de prejubilarse.

La gran mayoría de los trabajadores de Vauxhall encuestados se habían prejubilado y, en la mayor parte de los casos, habían alegado para hacerlo las condiciones de trabajo, en concreto la existencia de prácticas de gestión posfordistas.

He aquí algunos ejemplos:

Vauxhall me permitió vivir aceptablemente bien pero, sinceramente, fue gracias a las horas extraordinarias y debo reconocer que era matador. Ni siquiera tras la introducción del trabajo en equipo nos escuchó la dirección. Sin embargo, el trabajo nocturno era lo que más afectaba a mi bienestar y mi vida familiar. Me retiré en 1990 porque ya no podía soportar las nuevas condiciones de trabajo y me prejubilaron, si es que se dice así (jubilado en 1999 a los 61 años / Embellecedores y Final).

Otro trabajador, antiguo operador de prensa jubilado a los 63 años tras 32 años de trabajo, alegó para prejubilarse enfermedad profesional crónica y la presión que suponían para el cumplimiento de las funciones propias de su trabajo la automatización y los continuos cambios de horarios y planificación.

Otros hablan de la creciente intensidad de trabajo tras la introducción de técnicas posfordistas (acuerdo 1990-V-6):

Las cosas se complicaban cada vez más a medida que había que realizar más operaciones debido a las nuevas técnicas de gestión (jubilado en 1999 a los 61 años / Embellecedores y Final).

Otro trabajador, jubilado en 1998 tras «ser incapaz de seguir soportando la presión de la velocidad a la que había que monitorizar», afirmaba:

Lo que acaba contigo es la presión infinita, ¿sabe? Creo que la dirección debería mostrar más consideración hacia el monitor y se lo dije antes de irme. Disfruté parte del tiempo que pasé en Vauxhall al principio pero es que entonces todo era más fácil. Siempre estuve ocupado alternando mi trabajo con las funciones de representante sindical y representante de salud y fundé la sección de atletismo. Realmente creo que hay que hacer algo para que la relación entre gerentes y trabajadores mejore. Aún me indigno cuando recuerdo las injusticias cometidas en Ellesmere Port (jubilado en 1998 a los 53 años / Accesorios y cadena de montaje de puertas).

Otros encuestados aludieron a lo importante que había sido la ayuda de los sindicatos para conseguir las prejubilaciones y, en general, para controlar ciertos aspectos del proceso productivo:

Sin el consejo de los sindicatos no habría conseguido una buena prejubilación y se lo agradezco porque, sin ellos, le aseguro que mi vida hubiera sido mucho peor tras la introducción del trabajo en equipo y las continuas reuniones [sic] de perfeccionamiento (jubilado en 1999 a los 59 años / Acabado).

Lo cierto es que se habla de mejorar las cosas pero, para mí, la compañía no era más que la forma de alimentarme y alimentar a mi familia. Estaba contento con mi vida y siempre podía contar con los sindicatos; me ayudaron en muchas ocasiones y siempre les estaré agradecido por ello (jubilado en 1998 a los 62 años / Embellecedores y acabado y Formación y calidad).

Cowley (total 20): razones para la prejubilación

Los gerentes fijaron los criterios de la jubilación	Obtenida en colaboración con los sindicatos	Preferencias individuales	Prejubilación debido a cambios en el régimen laboral y condiciones de trabajo	Prejubilación por cambios en el régimen laboral y condiciones de trabajo unido a enfermedad profesional crónica
Ningún encuestado	Todos los encuestados	3	7	4

Ellesmere Port (total 35): razones para la prejubilación

Los gerentes fijaron los criterios de la jubilación	Obtenida en colaboración con los sindicatos	Preferencias individuales/ otros	Prejubilación debido a cambios en el régimen laboral y condiciones de trabajo	Prejubilación por cambios en el régimen laboral y condiciones de trabajo unido a enfermedad profesional crónica
Ningún encuestado	Todos los encuestados	7	21	24

Conclusiones

Las ciencias sociales más radicales se han centrado en la producción posfordista en las fábricas dando lugar a algo que tal vez pudiéramos denominar «sociología de la fábrica». La causa fueron los informes sobre estrés y lesiones en el lugar de trabajo. En términos generales se trataba de reconocer la importancia de incidir inmediatamente sobre el deterioro de la calidad de la vida laboral sobre la que se informaba tanto aquí como a nivel internacional y de hacer frente a la poderosa ideología de la cadena de montaje (taylorismo) y a los intelectuales orgánicos comprometidos con las nuevas estrategias de producción. De manera que no resulta sorprendente que la economía política posfordista ni fuera sometida a un escrutinio teórico ni se la tuviera muy en cuenta. La consecuencia de esta falta de teorización que permitiera vincular los cambios habidos en los lugares de trabajo a la economía general, incluida la variable naturaleza de la reproducción social, es que sabemos menos de lo que deberíamos sobre el impacto del posfordismo sobre los trabajadores de mayor edad, incluidos aquellos que se han prejubilado a consecuencia del posfordismo. Al fin y al cabo, hoy sí tenemos pruebas de los efectos nocivos del posfordismo que siguen padeciendo los trabajadores tras su jubilación. Los limitados datos de los que disponemos en el caso de los trabajadores de Ellesmere Port se refieren a las consecuencias físicas del posfordismo tras muchos años de jubilación. En muchos casos, las empresas y organizaciones que aplican prácticas posfordistas están comprometiendo la salud de sus empleados en el lugar de trabajo, pero sabemos poco de las consecuencias psicológicas que hayan podido tener estas prácticas para los trabajadores, sus familias y la sociedad en general. Por mucho que se orqueste el aumento de la esperanza de vida, no reconocer la responsabilidad de los empresarios cuyos trabajadores jubilados aún tienen que recuperarse de los nocivos efectos físicos y emocionales del exceso de trabajo, es dejarles irse de rositas. En realidad es el Estado el que carga con los costes financieros de la producción posfordista a través de los servicios sociales y las clínicas para pacientes externos (consideradas el pilar del salario social). El trabajador, cuyo salario se convierte en pensión, suele estar poco preparado para hacerse cargo del coste financiero de muchos años de posfordismo. El hecho de que la vida laboral se esté reduciendo apoya nuestra teoría de que la creciente intensidad del trabajo, con los efectos nocivos que sabemos cada vez mejor que conlleva, está reduciendo el número de trabajadores que sobreviven al posfordismo sin prejubilarse. Según la agenda de la gestión por estrés tampoco se espera que lo hagan. Pero, en sus últimos años de vida laboral, y teniendo en cuenta que la salud de muchos se ha ido deteriorando como resultado directo de la producción posfordista, los trabajadores suelen padecer daños físicos crónicos que los empresarios liquidan como prejubilaciones (descritas por uno de los encuestados como un «despido anticipado permanente») haciendo dejación de su responsabilidad. Hay que señalar que, a veces, los gobiernos promueven paquetes de prejubilación, como ocurriera, por ejemplo, en el caso del cierre de Rover en Birmingham y de Vauxhall Luton en el 2000. Quizá haya llegado la hora de plantear que el empresario pague por ello al igual que, hoy en día, quien poluciona paga compensaciones financieras en otros ámbitos sociales, sobre todo medio ambiente.

Bibliografía

- BAUMAN, Z. (2004), *Wasted Lives. Modernity and its Outcasts*, Cambridge, Polity [Vidas desperdiciadas: La modernidad y sus parias, Barcelona, Paidós, 2007].
- BEAN, R. (1989), *International Labour Statistics. A Handbook, Guide and Recent Trends*, Londres, Routledge.
- BOUQUIN, S y STEWART, P. (2009), *Temps dure et dur labour. Un retoque critique sur les modes productifs de l'ère néo-libéral*.
- BURCHELL, B.; LADIPO, D. y WILKINSON, F. (2002), *Job Insecurity and Work Intensification*, Londres, Routledge.
- DURAND, P. P. (2004), *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui: du flux tendu à la servitude volontaire*, Paris, Le Seuil.
- FUCINI, J. J. y FUCINI, S. (1990), *Working for the Japanese*, Nueva York, Free Press.
- GALLIE, D.; FELSTRAD, A. y GREEN, F. (2004), «Changing Patterns of Task Discretion in Britain», *Work, Employment and Society*, 18 (2), pp. 243-266.
- GARRAHAN, P. y STEWART, P. (1992), *The Nissan Enigma: Flexibility at Work in Local Economy*, Londres, Mansell.
- GRAHAM, L. (1994), «How Does the Japanese Model Transfer to the United States? A View from the Line», en A. Elger y C. Smith, *Global Japanisation?*, Londres, Routledge.
- LEWCHUK, W. y ROBERTSON, D. (1997), «Production without Empowerment: Work Reorganization from the Perspective of Motor Vehicle Workers» *Capital & Class*, otoño, pp. 37-64.
- MACKENZIE, R.; STUART, M.; FORDE, C.; GREENWOOD, I.; GARDINER, J. y PERETT, R. (2006), «All that is Solid?: Class, Identity and the Maintenance of a Collective Orientation amongst Redundant Steelworkers», *Sociology*, 49, pp. 833-852.
- MOODY, K. (1997), *Workers in a Lean World. Unions in the International Economy*, Londres, Verso.
- MOONEY, G. y LAW, A. (2007), *New Labour/Hard Labour?: Restructuring and Resistance inside the Welfare Industry*, Bristol, The Policy Press.
- PARKER, M y SLAUGHTER, J. (1988), *Choosing Sides. Unions and Team Concept*, Detroit Press.
- RINEHART, J.; HUXLEY, C. y ROBERTSON, D. (1997), *Just Another Car Factory? Lean Production and its Discontents*, Ithaca, Cornell University Press.
- ROBERTS, I. (2006), «Taking Age out of the Workplace: Putting older Workers Back in?», *Work, Employment and Society*, 20:1, pp. 67-86, marzo.
- SMITH, T. (2000), *Technology and Capital in the Age of Lean Production. A Marxian Critique of the «New Economy»*, Albany, State University of New York Press.
- STEWART, P.; RICHARSON, M.; DAMFORD, A.; MURPHY, K.; RICHARDSON, T. y WASS, V. (2009), «We sell Our Time No more». *Workers Struggles against Lean Production in the British Car Industry*, Londres, Pluto Press.

Resumen: «Cómo sobrevivir al posfordismo: despido y jubilación en la sociedad posfordista»

Los estudios más críticos sobre el impacto de la producción posfordista se ocupan de los problemas que suscita a los trabajadores en activo, pero sabemos sorprendentemente poco sobre la relación existente entre la prejubilación, las lesiones industriales y la producción posfordista. Tampoco hemos averiguado mucho sobre el impacto continuado, físico y de otro tipo, que ha tenido la producción posfordista sobre aquellos que ya no están trabajando. En este artículo mostramos la opinión de trabajadores jubilados de dos plantas de ensamblaje del Reino Unido (BMW, antes Rover, y Vauxhall-GM) sobre las causas que les llevaron a dejar de trabajar antes de tiempo y el papel desempeñado por la producción posfordista en su percepción del trabajo. Comenzamos con una definición del problema y hablamos de las implicaciones generales de una sociedad posfordista antes de pasar a considerar la naturaleza del posfordismo en el contexto del neoliberalismo tardío. Presentamos dos argumentos relacionados entre sí para demostrar que los procesos laborales posfordistas de cualquier lugar trasladan la carga de los costes de reproducción social, incluidas las lesiones industriales que generan un abandono prematuro del trabajo, del capital al trabajo y al Estado, especialmente en la Era del neoliberalismo. Finalizamos exigiendo una agenda de restitución que obligue a pagar al capital, como se hace en el caso de la protección medioambiental.

Palabras clave: Producción posfordista, crisis del fordismo, lesión, jubilación, costes sociales

Abstract: «Surviving Lean Injury, Redundancy and Retirement in the Lean Society»

While significant critical research into the impact of lean production addresses the concerns of those at work, we know surprisingly little about the relationship between early exit, industrial injury and lean production. Nor do we understand much about the continuing physical (and other) impact of lean on those who have left work. This paper considers the attitudes of retired workers from two final assembly plants in the UK (BMW, formerly Rover, and Vauxhall-GM) regarding their reasons for leaving work early together with their perceptions of the role of lean production in bringing about changes to perceptions of their work. The paper begins with a definition of the problem and wider implications of lean for society before addressing the nature of lean in the context of late neo-liberalism. Two related arguments involve recognition that lean labour processes, wherever located, and specifically in the era of neo-liberalism, increasingly shift the burden of the costs of social reproduction, including industrial injury leading to early exit, from capital to labour and the state and conclude by calling for an agenda of restitution whereby, in the manner of environmental damage, capital, qua the polluter should pay.

Key words: *Lean production, crisis of fordism, injury, retirement, social costs*

LA NUEVA MORFOLOGÍA DEL TRABAJO Y SUS PRINCIPALES TENDENCIAS

Informalidad, infoproletariado, (in)materialidad y valor

1. Introducción

El mundo productivo contemporáneo, sobre todo desde el vasto proceso de reestructuración del capital que se desencadenó a escala global a comienzos de la década de 1970, ha ido adoptando un claro sentido multiforme, mostrando, por un lado, tendencias a la informalización de la fuerza del trabajo a escala global y al aumento de los niveles de precarización de los trabajadores y las trabajadoras.

En el extremo contrario, las tendencias que se vienen desarrollando en las últimas décadas estarían haciendo visibles elementos que cabría entender más «positivos» y que apuntarían hacia una mayor intelectualización del trabajo, particularmente en los ramos dotados de mayor impacto tecnológico-informacional-digital.

Las consecuencias analíticas de estas tendencias dispares no son pocas. En el primer caso, se acentúan los aspectos destructivos del trabajo, subrayando el hecho de que las nuevas formas vigentes de valorización del valor, al tiempo que incorporan nuevos mecanismos generadores de trabajo excedente, precarizan, informalizan y expulsan de la producción a infinidad de trabajadores que pasan a ser sobrantes, descartables y desempleados.

En el segundo caso, el acento se coloca en demostrar los «avances» que, en último término, conducirían al trabajo informatizado, dotado de un mayor carácter cognitivo y, por eso, diferenciado del trabajo mecánico, parcial y fetichizado que, de raíz tayloriano-fordista, estuvo presente a lo largo de todo el siglo xx.

Ésta es la compleja problemática que pretendemos examinar en el presente artículo. Para ilustrar y concretar estas formulaciones, en un primer momento, indicaremos las principales manifestaciones o *modos de ser* de

Recibido 11-VII-11

Versión final aceptada 2-XI-11

* Ricardo Antunes es Professor Titular de Sociología en el Instituto de Filosofia e Ciências Humanas de la UNICAMP. Es investigador del CNPq (Conselho Nacional da Pesquisa). Rua Cecilio Feltrin, 705 Cidade Universitária - Barão Geraldo, Campinas - SP 13083-785 BRASIL. rantunes@unicamp.br

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 74, invierno de 2012, pp. 47-66.

la informalidad (es decir, el denominado trabajo informal) y sus conexiones con la creación de valor; a continuación, exploraremos los sentidos y significados que subyacen en el advenimiento del infoproletariado y sus conexiones con el trabajo material; finalmente, ofreceremos nuestra visión de estas problemáticas presentes en el actual universo laboral.

Mediante el análisis de estos aspectos y tomando el ejemplo brasileño como base empírica (sin dejar, con todo, de dialogar con tendencias y formulaciones presentes en un escenario global), podremos indicar algunas de las principales tendencias que presenta en nuestros días el universo del trabajo.

Nuestra principal hipótesis es que, en lugar de una retracción o descompensación de la ley del valor, el mundo contemporáneo viene asistiendo a una significativa ampliación de sus mecanismos de funcionamiento, en los que el papel desempeñado por el trabajo —o lo que he dado en llamar la *nueva morfología del trabajo*— resulta emblemático.

Un análisis del capitalismo contemporáneo nos conduce a entender que las actuales formas de valorización del valor conllevan nuevos mecanismos generadores de trabajo excedente, al tiempo que expulsan de la producción a multitud de trabajadores que pasan así a ser elementos sobrantes, descartables, desempleados. Este proceso tiene una funcionalidad clara para el capital, pues le permite ampliar a gran escala la bolsa de parados, lo que globalmente reduce aún más la remuneración de la fuerza de trabajo, mediante la retracción salarial de aquellos asalariados y asalariadas que tienen empleo.

En plena eclosión de la más reciente crisis global, que afecta fundamentalmente a los países del norte, este panorama parece agudizarse, haciéndonos asistir a un enorme «desperdicio» de fuerza humana de trabajo, a una corrosión aún mayor del trabajo contratado y regulado, de matriz tayloriano-fordista, que había venido siendo dominante a lo largo del siglo xx.

Tratándose de un proceso multitendencial, al tiempo que aumentan esos grandes contingentes que se precarizan de forma intensa o que pierden su empleo, se asiste igualmente a la expansión de nuevos modos de extracción del plus trabajo, capaces de articular una maquinaria altamente avanzada, como es el caso de las tecnologías de la comunicación y de la información, que ha invadido el universo de los bienes de consumo. Sus actividades están dotadas de mayores «cualificaciones» y «competencias» y suministran un mayor potencial *intelectual* (aquí entendido en el sentido restringido que le atribuye el mercado), integrándose en el *trabajo social, complejo y combinado* que añade efectivamente valor.

Es como si todos los espacios existentes de trabajo *se convirtiesen potencialmente en generadores de plusvalía*, tanto los que aún mantienen lazos de formalidad y contractualidad como los que, en la franja *integrada* en el sistema, se rigen por la informalidad abierta, al margen de que las actividades realizadas sean predominantemente *manuales* o marcadamente «intelectualizadas», «dotadas de conocimiento».

En este universo caracterizado por la *sumisión del trabajo* al mundo mecánico (tanto por la vigencia de la máquina-herramienta autómatas del siglo xx como por la máquina-informacional-digital de los tiempos actuales), el trabajo estable, heredero de la fase tayloriano-fordista y, en parte, modelado por la contratación y la regulación, está siendo sustituido

por los más variados y diversificados modos de informalidad, de los que son ejemplo el *trabajo atípico*, los trabajos terceriarizados (con su amplia gama y variedad), el «cooperativismo», el «emprendedurismo», el «trabajo voluntario», etcétera.

Esta *nueva morfología del trabajo*, además de incluir los más distintos *modos de ser* de la informalidad, ha ido ampliando el universo del *trabajo invisibilizado*, al tiempo que ha potenciado nuevos mecanismos generadores del *valor* (aunque bajo la *apariencia* del *no-valor*) haciendo uso de nuevos y viejos mecanismos de intensificación –cuando no de *auto-explotación*– del trabajo¹.

Como el capital sólo puede reproducirse acentuando su fuerte sentido de desperdicio, es importante subrayar que es la propia «centralidad del trabajo abstracto que produce la no centralidad del trabajo, presente en la masa de los excluidos del trabajo vivo», los cuales, una vez (des)socializados y (des)individualizados por su expulsión del trabajo, «procuran desesperadamente encontrar formas de individualización y de socialización en las esferas aisladas del no-trabajo (actividad de formación, de asistencia y de servicios)» (TOSEL, 1995, p. 210).

Todo ello nos permite plantear otra hipótesis, que desarrollaremos en las próximas páginas: en vez de la propalada pérdida de validez de la teoría del valor, que, entre otros, han defendido Habermas (1989, 1991 y 1992) y Gorz (2003, 2005, 2005a), nuestra idea es que la aparente *invisibilidad del trabajo es la expresión fenoménica* que encubre *la auténtica generación de plusvalía en prácticamente todas las esferas del mundo laboral donde pueda realizarse*.

Comencemos por la cuestión de la informalidad.

2. Esbozo para una fenomenología de la informalidad

Un primer análisis *fenomenológico* sobre los *modos de ser* de la informalidad en el Brasil reciente pone de manifiesto el acentuado aumento del número de trabajadores sometidos a sucesivos contratos temporales, sin estabilidad y sin registro, que trabajan dentro y fuera del espacio productivo de las empresas, tanto en actividades inestables o temporales como bajo la amenaza directa del desempleo.

Pasemos, pues, a esbozar algunas de sus principales manifestaciones.

Un *primer modo de ser de la informalidad* está presente en la figura de los *trabajadores informales tradicionales*,

insertos en actividades que requieren baja capitalización, orientadas a la obtención de una renta para consumo individual y familiar. En esta actividad, viven de su fuerza de trabajo, pudiendo servir de auxilio en el trabajo familiar o de ayudantes temporales (ALVES y TAVARES, 2006, *apud* ANTUNES, p. 431).

¹ En el libro *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil*, vol. I (Boitempo, 2009, 2.ª reimpresión) y vol. II (Boitempo, en prensa), bajo nuestra coordinación, se ofrece vasto material empírico sobre el escenario brasileño y se defienden las caracterizaciones que se exponen a continuación.

Dentro de este universo, encontramos a los trabajadores «menos *inestables*, que poseen un mínimo conocimiento profesional y los medios de trabajo. En la mayoría de los casos, desarrollan sus actividades en el sector de los servicios. Es el caso de las costureras, los albañiles, los jardineros, los vendedores ambulantes de artículos de consumo más inmediato (alimentos, vestuario, calzados) y de artículos de consumo personal, los *camelôs* (vendedores informales de la calle), los empleados domésticos, los zapateros y los talleres de reparación» (*ibid.*, p. 431).

Están también los trabajadores informales más «*inestables*», reclutados temporalmente y, con frecuencia, remunerados por pieza o por servicio realizado. Hacen trabajos eventuales y contingentes, caracterizados por el uso de la fuerza física y por la realización de actividades que requieren de baja cualificación, como cargadores, transportistas y trabajadores callejeros y de servicios en general. Estos trabajadores más «*inestables*» pueden llegar incluso a estar subempleados por trabajadores informales más «*estables*» (*ibid.*; véanse asimismo LIMA, 2002 y 1999; CACCIAMALI, 2000).

Entre los *trabajadores informales tradicionales* podemos incluir los «ocasionales» o «temporales» que desarrollan actividades informales cuando se encuentran desempleados, mientras esperan una oportunidad para retornar al trabajo asalariado.

«Son trabajadores que tanto pueden estar parados como son absorbidos por formas de trabajo precario, viviendo una situación que, inicialmente, era provisional y que acabó haciéndose permanente. Hay casos en que se combina el trabajo *regular* y el *ocasional*, haciendo trabajillos y chapuzas. En estos casos, el rendimiento que se obtiene por las actividades desarrolladas es bajo». Se trata de «vendedores de diversos productos (limpieza, cosméticos, ropas), de digitalizadores, de saladoras, de afanadores y de sujetos que producen artesanía en horas libres» (*ibid.*).

Dentro aún de este espectro de actividades informales tradicionales, se encuentran los pequeños talleres de reparación, estructurados y mantenidos por la clientela del *barrio* o por medio de relaciones personales. Integrados en la división social del trabajo capitalista, este género de trabajadores informales contribuye:

[...] a que se haga efectiva la circulación y el consumo de mercancías producidas por las empresas capitalistas. La forma de inserción en el trabajo informal es extremadamente precaria y se caracteriza por una renta muy baja, además de no garantizar el acceso a los derechos sociales y laborales básicos, como jubilación, FGTS [Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio], baja médica, licencia de maternidad. Si caen enfermos se ven obligados a parar de trabajar, perdiendo integralmente su fuente de rendimiento (*ibid.*, p. 432).

No hay horario fijo de trabajo y las jornadas laborales obligan con frecuencia a tener que emplear las *horas libres* en aumentar la renta procedente del trabajo. Cabe añadir que, en el caso del trabajador autónomo, además de recurrir al propio trabajo, éste puede llegar a emplear la fuerza de trabajo de otros miembros de la familia, con o sin remuneración.

Un *segundo modo de ser de la informalidad* se corresponde con los *trabajadores informales asalariados y no declarados*, que trabajan al

margen de la legislación laboral, tras perder el estatuto de contratados y pasar de tener una condición de asalariados *con «carteira assinada»*², a la de asalariados *sin «carteira»*. Se ven así excluidos del acceso a las resoluciones presentes en los acuerdos colectivos de su categoría profesional, quedando desprovistos de los derechos vigentes para quienes tienen un contrato formal de trabajo. Esta tendencia, por ejemplo, se ha venido acentuando, entre otras, en la industria textil, de confecciones y calzados (*ibid.*).

Esto sucede porque la racionalidad instrumental del capital lleva a las empresas a flexibilizar el trabajo, la jornada, la remuneración, aumentando el grado de responsabilidad y de competencias, y creando una y otra vez nuevas relaciones y formas de trabajo que con frecuencia asumen un carácter informal.

En este ámbito podemos encontrar:

[...] el caso de los trabajos a domicilio que se especializan por áreas de ocupación y que prestan servicios a las grandes empresas. Éstas también recurren a la subcontratación para el montaje de bienes, la producción de servicios, la distribución de bienes mediante el comercio callejero o ambulante (*ibid.*, p. 432. Véase asimismo CACCIAMALI, 2000).

Muchas veces, este modo de trabajo se realiza también en galpones o naves –como en la industria del calzado– donde la informalidad es la norma (*ibid.*).

Un *tercer modo de ser de la informalidad* lo encontramos en los *trabajadores informales autónomos*, que se pueden definir como una variante de los *pequeños productores de mercancías* y que cuentan con su propia fuerza de trabajo o con la de familiares, pudiendo llegar incluso a subcontratar fuerza de trabajo asalariada.

Conviene, sin embargo, señalar que estas

[...] formas de inserción del trabajador autónomo en la economía informal no son prácticas nuevas. Se trata, por el contrario, de fórmulas reinventadas por las empresas capitalistas, como forma de obtener la plusvalía relativa con la plusvalía absoluta. Recordemos que hay diferentes formas de inserción del trabajo informal en el modo de producción capitalista y, para analizarlas, debemos considerar esa enorme heterogeneidad existente, tratando de desvelar cuáles son los vínculos que se producen entre esos trabajadores y la acumulación de capital (*ibid.*, p. 433. Véase asimismo CACCIAMALI, 1997).

Sobre esta base, es posible entender que:

Proliferen los pequeños negocios vinculados a las grandes corporaciones, que incluyen áreas de la producción, del comercio y de la prestación de servicios. Los pequeños propietarios informales actúan en ámbitos que no atraen inversiones capitalistas de peso, atendiendo así a la demanda de determinados bienes y servicios. Esos trabajadores adoptan este tipo de estrategias porque

² Documento legal que formaliza la relación de trabajo en Brasil.

sus pequeños negocios informales no tienen condiciones de competir con las empresas capitalistas, siendo éstas las que definen su modo de inserción en el mercado (*ibid.*).

Si consideramos que la informalidad se produce cuando *hay ruptura con los lazos formales de contratación y de regulación de la fuerza de trabajo*, cabe señalar que, a pesar de que la informalidad no es sinónimo de condición de precariedad, su *vigencia* se traduce a menudo y de un modo intenso en formas de trabajo desprovistas de derechos, que presentan, por tanto, rasgos evidentes de precarización. La informalización de la fuerza de trabajo viene así constituyéndose como un mecanismo central en manos de la ingeniería del capital, que lo utiliza para aumentar la *intensificación* de los ritmos y movimientos del trabajo e incrementar su proceso de valorización. Al hacerlo, además, impulsa un importante elemento de *precarización estructural del trabajo*.

Estos diversos *modos de ser de la informalidad* en Brasil, que sin duda encierran trazos y características similares en varias partes del mundo del trabajo a escala global, son emblemáticos de lo que aquí estamos formulando como hipótesis: la ampliación de los más distintos y diversos modos de ser de la informalidad parece asumir, frente a los deconstructores de la teoría del valor, un importante elemento de ampliación, potencialización e, incluso, realización de la *plusvalía*.

¿Por qué si no, en pleno siglo XXI y en el centro de la ciudad de São Paulo, la más importante región industrial del Brasil, hay jornadas de trabajo que llegan a las diecisiete horas al día en la industria de la confección, mediante la contratación informal de trabajadores inmigrantes bolivianos o peruanos (o de otros países latinoamericanos), controlados por patrones a menudo coreanos o chinos?

Podemos citar también el caso de los trabajadores afrobrasileños que participan en el empaquetamiento y embalaje de los productos textiles y de confección, en los barrios de Bom Retiro y Bras, en el mismo centro de la ciudad de São Paulo, cuyos productos, exportados al mercado africano, se basan en un trabajo extenuante y claramente manual, «braçal», como los propios trabajadores lo denominan.

Otro ejemplo lo encontramos en el agro-negocio del azúcar. Aunque a menudo establece lazos formales, es igualmente constante la burla de los derechos laborales de los llamados «bóias frias», los trabajadores rurales que cortan más de diez toneladas de caña al día (media en São Paulo), pudiendo llegar ese número a dieciocho toneladas al día en el nordeste del país. El objetivo es la producción de combustible de *etanol*, extraído de la caña de azúcar.

Este diseño, sin embargo, no es exclusivo de la sociedad brasileña, sino que encuentra similitudes en varios países. En Japón, se da el caso reciente del *ciber-refugiado*, trabajador joven de la periferia de Tokio que no tiene recursos para alquilar cuartos en pensiones, habitaciones o apartamentos y que, por consiguiente, utiliza los cibercafés para, de madrugada, descansar, dormir un poco, usar internet y buscar trabajo. Estos *ciber-espacios* cobran precios bajos a los trabajadores pobres, sin lugar fijo donde dormir, para que puedan pasar sus noches entre el uso

de internet, un breve descanso y la búsqueda virtual de nuevos *trabajos contingentes*, siendo por ello designados como ciber-refugiados.

Podemos añadir otro ejemplo más conocido, el de los jóvenes oriundos de varias partes del país y del exterior que migran en búsqueda de trabajos en las ciudades –los llamados *dekasseguis*– y que, sin casa o residencia fija, viven en cápsulas de vidrio, configurando lo que he denominado como *obreros encapsulados* (ANTUNES, 2010).

El ejemplo de los inmigrantes quizás sea aquel en el que esa tendencia a la precarización del trabajo es más exacerbada. Con el enorme incremento del *nuevo proletariado informal*, del subproletariado fabril y de servicios, surgen nuevos puestos de trabajo que son ocupados por inmigrantes. Es el caso del *gastarbeiter* en Alemania, el *lavoro nero* en Italia, el *chicano* en los Estados Unidos, el inmigrante del Este europeo (polacos, húngaros, rumanos, albaneses, etc.) en Europa occidental, el *dekassegui* en Japón, el boliviano (entre otros latinoamericanos) y el afrobrasileño en Brasil, etcétera.

Así, además de las distinciones y transversalidades existentes hoy (entre trabajadores estables y precarios; hombres y mujeres; jóvenes y adultos; blancos, negros e indios; cualificados y no cualificados; empleados y parados; estables y precarios), entre los muchos ejemplos que configuran la *nueva morfología del trabajo*, el caso de los inmigrantes es asimismo ilustrativo de ese panorama tendente a la precarización estructural del trabajo a escala global.

Señalaremos brevemente algunas de las expresiones de ese fenómeno.

3. *La punta del iceberg: la explosión de los trabajadores inmigrantes*

Un análisis de la situación de los inmigrantes puede ayudarnos a entender que no es sino la punta más visible del iceberg que supone la precarización de las condiciones de trabajo en el capitalismo actual.

Pietro Basso, un estudioso del fenómeno en Europa, nos ofrece un panorama de esta realidad social. En palabra suyas:

De un continente de emigrantes y de colonos, como lo fue durante siglos, Europa occidental se ha transformado en una tierra de aumento continuo de la inmigración proveniente de todo el globo. Hoy viven en su territorio cerca de 30 millones de inmigrantes. Y si a los inmigrantes sin ciudadanía se añadiesen los que han obtenido la ciudadanía de alguno de los países europeos, se alcanza un total de 50 millones, es decir, cerca del 15 por ciento del conjunto de la población de la «Europa de los quince». (BASSO, 2010, p. 1).

De ese contingente, el 22 por ciento de los actuales inmigrantes proviene de África, el 16 por ciento de Asia –siendo la mitad procedente de extremo Oriente, de China principalmente, y la otra mitad, del subcontinente de la India– y el 15 por ciento viene de América central y de Sudamérica. El restante 45-47 por ciento está compuesto por los inmigrantes con ciudadanía de países de la «Europa de los veintisiete» y por

los procedentes de países europeos en sentido lato (turcos, balcánicos, ucranianos, rusos) (*ibid.*, p. 1).

El trabajador inmigrante encuentra así en industrias, constructoras, supermercados, distribuidoras hortofrutícolas, agricultura, hoteles, restaurantes, hospitales, empresas de limpieza, etc., sus espacios principales de trabajo, percibiendo salarios cada vez más exigüos. El autor recuerda que, en una distribuidora hortofrutícola de Milán (Italia), los trabajadores negros descargan cajas de frutas al precio de 2,5 euros la hora, equivalente al coste de un quilo de pan de pésima calidad. Y en la zona rural del sur de España y de Italia,

[...] los salarios son aún inferiores y, muchas veces, no se pagan. A menudo, estos trabajadores perciben menos de lo que deberían realmente percibir por contrato, incluso porque la cualificación que se les atribuye, casi nunca corresponde con sus competencias reales. Esto sucede bastante en el caso de las pequeñas empresas que, al final, son las que más recurren a los inmigrantes. A ellos, en general, les tocan las tareas más duras, peligrosas e insalubres. En Italia, por ejemplo, según los datos oficiales, hay el doble de accidentes laborales de inmigrantes en comparación con los nativos (*ibid.*, p. 4).

Los trabajadores inmigrantes tienen, en general, los horarios más incómodos, como jornadas nocturnas y en fin de semana. Añade que, sin embargo, no se trata

[...] «solamente» de la sobreexplotación. En Europa, la entera existencia de los inmigrantes y de sus hijos está marcada por *discriminaciones*. Discriminaciones en el trabajo, en el acceso al trabajo, en el seguro de desempleo, en la jubilación. Discriminados en el acceso a la vivienda, con alquileres más caros para casas más deterioradas y en zonas más degradadas. Discriminados, de hecho, en las escuelas (en Alemania son pocos, poquísimos, los hijos de inmigrantes que llegan a la Universidad; en Italia, 42,5 por ciento de los estudiantes hijos de inmigrantes están atrasados en sus estudios). Discriminados en la posibilidad de mantener unida la propia familia, sobre todo si son de origen islámico, discriminados para profesar libremente su propia fe religiosa (existiendo la sospecha, en la actualidad, de que puedan ser potenciales «terroristas») (*ibid.*, p. 4).

Esta clase, por consiguiente, es al mismo tiempo la «*mas desfavorecida y la más global*», formando, por esa misma razón, la parte de la clase trabajadora que es «objetivamente, más que otras, portadora de aspiraciones igualitarias y antirracistas, aunque lo sea en medio de mil contradicciones, oportunismos e individualismos» (*ibid.*, p. 6).

Por más que pueda parecer paradójico, Basso indica que estos/as trabajadores/as manuales constituyen uno

[...] de los factores de *transformación* más potentes de la sociedad europea a la hora de superar las decadentes jerarquías y las fronteras entre naciones y pueblos [...]. [Son] un sujeto colectivo, portador de una necesidad de emancipación social, porque ya con la «aventura», cada vez más peligrosa y costosa,

de emigrar del propio país, están rechazando el «destino» de una existencia limitada a la mera supervivencia; y porque, una vez aquí, no pueden aceptar pasivamente la condición de inferioridad jurídica, material, social, cultural que los aguarda (*ibid.*, p. 6).

Recuerda el autor, tomando como referencia el caso italiano, que hay incluso avances en la acción sindical de los inmigrantes. Si al inicio éstos buscaban a los sindicatos para cuestiones de tipo asistencial, con el pasar del tiempo y con la consolidación de sus presencias en los lugares de trabajo se ha experimentado un incremento en el número de trabajadores inmigrantes que participa en las acciones sindicales, expresando las «necesidades propias de los inmigrantes *como obreros y trabajadores*», y que comienza «a desarrollar también un papel de representación de los trabajadores italianos (hoy en día hay varios miles de inmigrantes que son representantes sindicales)» (*ibid.*, p. 8. Véase asimismo BASSO, 2008; BASSO y PEROCCO, 2010a).

Las diversas manifestaciones que, en Europa, han expresado recientemente el descontento de los inmigrantes-trabajadores y de los jóvenes en paro son emblemáticas. Por su sentido simbólico, cabe señalar la eclosión, en Portugal, de varios movimientos de trabajadores en precario, uno de los cuales se denomina *Precári@s Inflexíveis*. En su manifiesto, este movimiento afirma:

Somos precari@s en el empleo y en la vida. Trabajamos sin contrato o con contratos temporales de corta duración. Trabajo temporal, incierto y sin garantías. Somos operadores de *call-centers*, trabajadores en prácticas, parados, autónomos, inmigrantes, trabajadores intermitentes, estudiantes-trabajadores...

No entramos en las estadísticas. A pesar de que somos cada vez más y más precarios, los gobiernos esconden ese mundo. Vivimos de chapuzas y trabajos temporales. Difícilmente podemos pagar el alquiler de una casa. No tenemos vacaciones, no podemos quedarnos embarazadas, ni enfermar. Derecho a la huelga, ni por asomo. ¿Flexiseguridad? Lo «flexi» es lo que nos toca a nosotros, la «seguridad», sólo para los patrones. Esta «modernización» mentirosa está pensada y construida de común acuerdo por empresarios y gobierno. Estamos en la sombra, pero no callados.

No dejaremos de luchar al lado de quien trabaja en Portugal o lejos de aquí por los derechos fundamentales. Esa lucha no es sólo de números, entre sindicatos y gobiernos. Es la lucha de trabajadores y personas como nosotros. Cosas que los «números» ignoran siempre. Nosotros no cabemos en esos números.

No dejaremos que se olviden las condiciones a las que nos quieren reducir. Y con esa misma fuerza con la que los patrones nos atacan, respondemos y reinventamos la lucha. Al final, somos muchos más que ellos. Precari@s sí, pero inflexibles³.

Discriminados, pero no resignados, ellos son parte integrante de la *clase que vive del trabajo* y que expresa su voluntad de mejorar sus propias condiciones de vida *a través del trabajo*. Y ese análisis de la situación

³ Disponible en <http://www.precariosinflexiveis.org/p/manifiesto-do-pi.html>. Consultado el 16 de agosto de 2010.

de los trabajadores inmigrantes en Europa occidental nos ayuda a pensar que, quizás, la suya no sea sino la parte más evidente del iceberg en lo que a las condiciones de trabajo y a su precarización se refiere.

4. *La doble degradación: del trabajo tayloriano-fordista al de la empresa flexible*

Los indicadores que venimos apuntando nos permiten afirmar que estamos adentrándonos en una *nueva era de precarización estructural del trabajo*, de cuyas expresiones destacamos:

- 1) la erosión del trabajo contratado y regulado, dominante en el siglo xx, y su sustitución por distintas formas de trabajo atípico, precarizado y «voluntario»;
- 2) la creación de «falsas» cooperativas que buscan dilapidar aún más las condiciones remuneratorias de los trabajadores, erosionando sus derechos y aumentando los niveles de explotación de su fuerza de trabajo;
- 3) el «emprendedurismo», que se configura, cada vez más, como forma oculta de trabajo asalariado, haciendo proliferar las distintas formas de flexibilización salarial, de horarios, funcional u organizativa;
- 4) la degradación aún mayor del trabajo inmigrante a escala global.

Dentro de este marco, los capitales globales están exigiendo el desmantelamiento de la legislación social protectora del trabajo en varias partes del mundo, aumentando la destrucción de los derechos sociales que habían sido arduamente conquistados por la clase trabajadora desde los inicios de la Revolución industrial y, en particular, cuando se mira al ejemplo brasileño, desde 1930.

Como el tiempo y el espacio están en constante cambio, en esta fase de mundialización del capital, la reducción del proletariado taylorizado, especialmente en los núcleos más avanzados de la industria, y la paralela ampliación del *trabajo intelectual*, están claramente interrelacionados con la expansión de los nuevos proletarios. Y ese proceso se está dando tanto en la industria como en la agricultura y los servicios (y en sus áreas de intersección, como la agroindustria, la industria de los servicios y los servicios industriales).

Del trabajo intensificado del Japón al *trabajo contingente* presente en los Estados Unidos; de los inmigrantes que llegan al Occidente avanzado al submundo del trabajo en el polo asiático; de las *maquiladoras* de México a los/las empleado/as precarizados/as de Europa occidental; de los trabajadores y trabajadoras de *Nike*, *Wal-Mart* y *MacDonalds* a los *call-centers* y el *telemarketing*, este amplio y creciente contingente de trabajadores y trabajadoras parece expresar distintas modalidades de trabajo vivo, que hoy son cada vez más necesarias para la creación de valor y para valorizar el sistema de capital.

Si durante del siglo xx hemos asistido a la *era de la degradación del trabajo*, en la últimas décadas de ese siglo y los inicios del xxi estamos

viviendo *otras modalidades y modos de ser de la precarización*, propias de la fase de flexibilidad toyotizada, con sus elementos de continuidad y de discontinuidad con respecto a las formas tayloriano-fordistas.

La degradación típica del taylorismo y del fordismo, que estuvieron en vigor a lo largo de prácticamente todo el siglo xx, ha tenido (y aun tiene) un diseño acentuadamente *despótico*, aunque más regulado y contractualista. El trabajo tenía una conformación más cosificada y reificada, más maquina, pero, en contrapartida, estaba provisto de derechos y de regulación, al menos para sus elementos más cualificados.

La segunda forma de degradación de trabajo, típica de la empresa de *flexibilidad toyotizada*, es aparentemente más «participativa», aunque sus elementos de reificación están aún más *interiorizados* (con sus mecanismos de «implicaciones», «cooperaciones», «colaboraciones» e «individualizaciones», «metas» y «competencias»), siendo así responsable de la monumental deconstrucción de los derechos sociales del trabajo a la que hacíamos referencia.

En este sentido, el movimiento pendular en el que se encuentra la fuerza del trabajo viene oscilando cada vez más entre la *perennidad* de un trabajo cada vez más reducido, intensificado en sus ritmos y desprovisto de derechos, y una *superfluidad* creciente, generadora de trabajos más precarios e informales.

En otras palabras, trabajos más cualificados para un contingente reducido —es el caso de los trabajadores de las industrias de *software* y de tecnologías de la información y la comunicación— y, en el polo opuesto, modalidades de trabajo cada vez más inestables para un universo creciente de trabajadores y trabajadoras.

En la *cúspide* de la pirámide social del mundo del trabajo, en su *nueva morfología*, encontramos así los trabajos ultracualificados que actúan en el ámbito de la información y el conocimiento.

En la *base*, aumentan la informalidad, la precarización y el desempleo, como elementos todos ellos estructurales. Y en *medio*, encontramos la hibridez, el trabajo cualificado que puede desaparecer o verse erosionado, como consecuencia de las alteraciones temporales y espaciales que afectan a las plantas productivas o de servicios en todas las partes del mundo.

La informalización del trabajo, por tanto, con su diseño polimórfico, parece ir poco a poco convirtiéndose en un rasgo constitutivo de la acumulación de capital que se produce en la actualidad, una vez que resulta cada vez más presente en la fase de *liofilización organizativa*, por usar la denominación de Juan J. Castillo (CASTILLO, 1996 y 1996a), o de *flexibilización liofilizada*, como hemos llamado a esa modalidad de organización y control del proceso de trabajo.

Entender sus modos de expresión y sus significados resulta así vital en nuestros días para alcanzar una mejor comprensión de los mecanismos y engranajes que impulsan el mundo del trabajo hacia la informalidad, así como el papel que desempeñan estas modalidades de trabajo en relación con la ley del valor y con su valorización.

No obstante, en este proceso multitendencial, hay un nuevo contingente de asalariados en franca expansión, del que son testimonio los

trabajos en el campo de las tecnologías de la comunicación y la información (TCI), que abarcan desde actividades en empresas de *software*, a los asalariados y asalariadas que crecen a diario en las empresas de *call center*, *telemarketing*, etc., y que cada vez más son parte integrante de la *nueva morfología del trabajo*.

Ursula Huws, de un modo sugerente, ha denominado este nuevo contingente como *cybertariado*, al que Ruy Braga y yo mismo hemos llamado *infoproletariado*. Su estudio es central para comprender las interacciones que se producen entre los trabajos materiales e inmateriales, así como sus conexiones con las nuevas modalidades del valor.

Así, tras haber mostrado algunos elementos sobre los *nuevos modos de ser de la informalidad*, a continuación analizaremos cuáles son los rasgos generales del *infoproletariado* o del *cybertariado*.

5. El advenimiento del infoproletariado

Las diversas tesis y formulaciones que han defendido la descentralización del trabajo y su pérdida de relevancia como elemento social estructurante –idea lanzada por Gorz (1982), desarrollada por Offe (1989), Méda (1987) y Habermas (1991 y 1992), y reforzada por el contexto de cambios en el mundo de la producción del último cuarto del siglo xx– han sostenido que el trabajo vivo habría de ser algo cada vez más residual como fuente creadora de valor, pues se estaría ante la emergencia de nuevos estratos sociales oriundos de las actividades comunicativas, surgidas del avance técnico-científico y del advenimiento de la «sociedad de la información» (véase ANTUNES y BRAGA, 2009).

Posteriormente, Castells (2007) ha procurado «actualizar» los términos del debate, anclado en estadísticas existentes especialmente (aunque no sólo) en las sociedades capitalistas avanzadas, como Estados Unidos y Europa, que apuntarían la superación del trabajo degradado, por medio tanto del avance tecnocientífico como por la difusión de empleos cualificados con mayor «autonomía del trabajo».

En cierto modo, estas formulaciones recuperaban el argumento, en línea con las sociedades postindustriales (BELL, 1977), que proclamaba la superación del trabajo degradado, típico de la fábrica taylorista y fordista, por la «creatividad» propia de las actividades de servicios asociadas a las tareas de concepción y planeamiento de procesos productivos, presentes en los trabajos de las llamadas tecnologías de la información y la comunicación.

Estas tesis, sin embargo, no han tenido demasiado recorrido. Después de algunas décadas, muchas de las investigaciones recientes han cuestionado seriamente tales presupuestos, poniendo de manifiesto que el *infoproletariado* (o *cyberproletariado*), frente al esquema que se acaba de esbozar, parece apuntar mucho más hacia una *nueva condición de asalariado* en el sector de los servicios, hacia un nuevo segmento del *proletariado no industrial*, sujeto a la explotación de su trabajo, desprovisto del control y de la gestión de su *labor* y que viene creciendo de manera exponencial desde que el capitalismo avanzó con la llamada era de los cambios tecno-informacional-digitales.

En Brasil, por ejemplo, tras el inicio del ciclo de las privatizaciones por el que pasó el sector de la telecomunicaciones, en la segunda mitad de la década de 1990, se estimaba que, en 2005, el número de teleoperadores que actuaban dentro y fuera de los *call centers*, las Centrales de Teleactividades (CTAs), sería aproximadamente de 675.000⁴ (véase, asimismo, NOGUEIRA, 2006).

En 2011, ese contingente se aproxima a la cifra del millón de trabajadores/as (con fuerte predominancia del trabajo femenino), de manera que los/las teleoperadores/as representan una de la principales categorías de asalariados, en franco proceso de crecimiento también a escala global.

Como sabemos, la privatización de las telecomunicaciones ha supuesto un proceso de intensificación de la tercerización del trabajo, comportando múltiples formas de precarización y de intensificación de los tiempos y movimientos del acto laboral. Se ha producido así una clara confluencia entre la tercerización del trabajo y su precarización, dentro de una lógica de *mercadurización* de los servicios que han sido privatizados.

Castillo (2007) ha estudiado la evolución del trabajo en fábricas de *software* y ha ofrecido algunas pistas empíricas y analíticas de interés. Refiriéndose al trabajo de Michael Cusumano, ha afirmado que:

[...] la producción de *software* no es como cualquier otra empresa, como la fabricación de muchos otros bienes o servicios. Una vez creado, cuesta lo mismo hacer una copia que un millón. Es un tipo de empresa cuyo lucro sobre las ventas puede llegar al 99 por ciento, pues se trata de un negocio que puede pasar, sin más, de fabricar productos a fabricar servicios (CASTILLO, 2007, p. 37).

Y añade:

Muchos investigadores han llamado la atención sobre esta riqueza de figuras productivas y de vivencias y expectativas de trabajo, e incluso han puesto el acento en las repercusiones sobre la vida privada y la organización del tiempo. Se ha puesto particular énfasis, precisamente, en los trabajadores de *software*, cuyos puestos de trabajo se mueven entre la «rutina y los puestos de mayor nivel» (*ibid.*).

Por consiguiente, frente a lo propugnado por las tesis de la «sociedad postindustrial» y del «trabajo creativo informativo», el proceso de trabajo en el sector de *telemarketing* ha estado estructurado por procesos contradictorios, toda vez que:

- 1) articula tecnologías del siglo xxi (tecnologías de la información y de la comunicación) con condiciones de trabajo heredadas del siglo xx;
- 2) combina estrategias de emulación intensa de los/las teleoperadores/as, al modo de la flexibilidad toyotizada, con técnicas tayloristas de control sobre un trabajo predominantemente prescrito;
- 3) asocia el trabajo en grupo con la individualización de las relaciones de trabajo, estimulando tanto la cooperación como la competencia entre los trabajadores, entre otros elementos que conforman su actividad (ANTUNES y BRAGA, 2009a).

⁴ Véanse los datos referidos en el informe brasileño del *Global Call Center Industry Project* (2005).

Con todo, más allá de las limitaciones de esas tesis que no han sido capaces de comprender las condiciones específicas que rigen el trabajo de *telemarketing*, de los *call centers* y de las industrias de tecnologías de comunicación y de información, otra cuestión que resulta igualmente central es saber si *estas actividades que se consideran predominantemente inmateriales, tienen o no conexiones con los complejos mecanismos de la ley del valor hoy operantes en su proceso de valorización.*

Tratar de esta cuestión nos obliga a un análisis crítico de quienes han defendido la desmedida del valor-trabajo. A ello dedicaremos el último punto del presente artículo.

6. Trabajo, materialidad, inmaterialidad y valor

André Gorz, autor responsable de una vasta y conocida obra, se ha aliñado con los autores que defienden la «intangibilidad del valor». Según él, el trabajo de carácter predominantemente inmaterial ya no se podría medir con los patrones y normas preestablecidas y vigentes en fases anteriores (GORZ, 2005, p. 18). A diferencia del autómatas –modalidad de trabajo propio de la era de la máquina de matriz tayloriano-fordista–, Gorz afirma que los

[...] trabajadores posfordistas deben entrar en el proceso de producción con todo el bagaje cultural que han adquirido en los juegos, los deportes de equipo, en las luchas y disputas, en las actividades musicales, teatrales, etc. En esas actividades fuera del trabajo, desarrollan su vivacidad, su capacidad de improvisación, de cooperación. Es su saber vernáculo el que la empresa posfordista pone a trabajar y explota (*ibid.*, p. 19).

Según este autor, por tanto, el saber se habría convertido en *la más importante fuente de creación de valor, pues está en la base de la innovación, de la comunicación y de la auto-organización creativa y continuamente renovada.* Así, el «trabajo del saber vivo *no produce nada materialmente palpable.* Es –sobre todo, en la economía de la red– el trabajo del sujeto cuya actividad consiste en producirse a sí mismo» (*ibid.*, p. 20; la cursiva es mía). Surge así la tesis de la intangibilidad del valor-trabajo:

El conocimiento, a diferencia del trabajo social general, no se puede traducir ni medir en simples unidades abstractas. No cabe reducirlo a una cantidad de trabajo abstracto de la que sea equivalente el resultado o el producto. Cubre y designa una gran diversidad de capacidades *heterogéneas*, es decir, *sin medida común*, entre las cuales el juicio, la intuición, el sentido estético, el nivel de formación y de información, la facultad de aprender o de adaptarse a situaciones imprevistas; capacidades ellas mismas operadas por actividades heterogéneas, que van del cálculo matemático a la retórica y al arte de vencer al interlocutor, de la investigación técnico-científica a la invención de normas estéticas (*ibid.*, p. 29).

Su defensa de esta tesis queda así clarificada:

La heterogeneidad de las actividades del trabajo denominadas «cognitivas», de los productos inmateriales que crean y de las capacidades y saberes que implican, hace inmensurables tanto el valor de las fuerzas del trabajo como el de sus productos. Las escalas de evaluación del trabajo se vuelven contradictorias. La imposibilidad de establecer un patrón estándar para todos los parámetros de las prestaciones demandadas se traduce en vanos intentos por cuantificar su dimensión cualitativa y en la definición de normas de rendimiento calculadas casi al segundo, que no expresan la calidad «comunicacional» del servicio exigido por otros (*ibid.*).

Termina así concluyendo en la misma dirección de quienes defienden la pérdida de referencia de la teoría del valor:

La crisis de medición del tiempo de trabajo engendra inevitablemente la crisis de medición del valor. Cuando el tiempo socialmente necesario para una producción se hace incierto, esa incertidumbre no puede dejar de repercutir sobre el valor de cambio de lo que se produce. El carácter cada vez más cualitativo, cada vez menos mensurable del trabajo, acaba cuestionando la pertinencia de las nociones de «plustrabajo» y de «plusvalía». La crisis de la medición del valor cuestiona la definición de la propia esencia del valor. Cuestiona, en definitiva, el sistema de equivalencias que regula los intercambios comerciales (*ibid.*, pp. 29-30).

La desmedida del valor resulta así dominante y conduce al debilitamiento y al agotamiento de la teoría del valor. Cabe afirmar que esta tesis muestra claras coincidencias con la formulación habermasiana, pues sostiene que, con el avance de la *ciencia*, se produce una inevitable descompensación del valor, que hace superfluo el trabajo vivo. El siguiente párrafo lo deja meridianamente claro:

Con la informatización y la automatización, el *trabajo ha dejado de ser la principal fuerza productiva* y los salarios han dejado de ser el principal coste de producción. La composición orgánica del capital (es decir, la relación entre el capital fijo y el capital móvil) ha aumentado rápidamente. El capital se ha convertido en el factor de producción preponderante. La remuneración, la reproducción, la innovación técnica continua del capital fijo material, requieren medios financieros muy superiores al coste del trabajo. El equilibrio entre capital y trabajo del «valor» producido por las empresas tiende a inclinarse de un modo cada vez más acentuado a favor del primero [...] Los asalariados debían ser constreñidos a escoger entre el deterioro de sus condiciones de trabajo y el desempleo (GORZ, 2005a, pp. 27-28; la cursiva es mía).

Si ya no hay posibilidad de *medir* el valor y la ciencia informacional acaba *sustituyendo* al trabajo vivo, parece inevitable la desmedida del valor, reforzada ahora por la idea de la inmaterialidad del trabajo.

No son pocos, sin embargo, los problemas presentes en estas formulaciones, si bien en este artículo no cabe más que indicarlos⁵.

⁵ En Antunes, 2010, 2010a y 2011, hemos tratado de ofrecer varios de los elementos críticos que aquí señalamos a los lectores.

Frente a la propuesta de André Gorz, nuestra postura es que su análisis, al convertir el trabajo *inmaterial* en factor *dominante* e, incluso, *determinante* en el capitalismo actual, desvinculado de la generación de valor, ha terminado obstaculizando la posibilidad de comprender las nuevas modalidades y formas de vigencia de esa ley; modalidades esas presentes en el nuevo proletariado de servicios (o *cyberproletariado* o *infoproletariado*), que conllevan actividades de perfil acentuadamente *inmaterial*, pero que son parte constitutiva de la creación de valor y están más o menos imbricadas en los trabajos *materiales*.

Nuestra hipótesis es que la tendencia creciente (aunque no dominante) al trabajo inmaterial expresa, dentro de la complejidad de la producción contemporánea, distintas modalidades de *trabajo vivo* y, como tales, participen en mayor o menor medida del proceso de valorización del valor.

No está de más recordar que las posturas que hiperdimensionan el trabajo inmaterial y lo convierten en elemento dominante raramente consideran las tendencias empíricas presentes en el mundo del trabajo en el sur del planeta, donde se encuentran países como China, India, Brasil, México, Sudáfrica, etc., dotados de un enorme contingente de fuerza de trabajo.

En el universo más analítico es necesario añadir que, dado que ciencia y trabajo se mezclan de un modo aún más directo en el mundo de la producción, *la potencia creadora* del trabajo vivo asume tanto la forma *aún dominante* del trabajo *material* como la *modalidad tendencial* del trabajo *inmaterial*, una vez que la propia creación de la maquinaria informacional-digital avanzada es resultado de la interacción activa entre el saber intelectual y cognitivo del trabajo que actúa con la máquina informatizada.

En este movimiento relacional, el trabajo humano transfiere parte de sus atributos subjetivos al nuevo equipamiento que resulta de este proceso, *objetivando actividades subjetivas* (LOJKINE, 1995 y 1995a). En la síntesis de Marx, son «órganos del cerebro humano logrado por las manos humanas» (MARX, 1974a), lo que acaba por conferir, en el marco del capitalismo actual, nuevas dimensiones y configuraciones a la teoría del valor, toda vez que las respuestas cognitivas del trabajo, cuando las suscita la producción, son partes constitutivas del *trabajo social, complejo y combinado* que crea valor.

Recurriendo a una conceptualización de J. M. Vincent (1993), la inmaterialidad se ha convertido así en expresión del *trabajo intelectual abstracto*, que no lleva a la extinción del *tiempo socialmente medio de trabajo para la configuración del valor*; pero que, sin embargo, *sitúa los crecientes coágulos del trabajo inmaterial en la lógica de la acumulación, insertándolos en el tiempo social cada vez más complejo, asimilándolos a la nueva fase de producción del valor*.

7. A guisa de conclusión

Por consiguiente, en vez de la propalada descompensación o pérdida de validez de la ley del valor, la ampliación de las actividades dotadas de mayor dimensión intelectual, tanto en las actividades industriales más informatizadas como en las esferas comprendidas en el sector de servicios y/o

de las comunicaciones, configuran un elemento nuevo e importante para una comprensión efectiva de los nuevos mecanismos del valor⁶.

Más que una pérdida de relevancia de la teoría del valor, estaríamos así asistiendo a una ampliación de sus formas, configurando nuevos mecanismos de extracción del plus trabajo, como muestran los varios ejemplos que hemos presentado al inicio del presente artículo.

La ampliación de la producción inmaterial o «producción no material» (MARX, 1994) en el mundo actual, por consiguiente, acaba por definirse de un modo más preciso como expresión de la *esfera informacional de la forma-mercancía* (VINCENT, 1993, 1995), en vez de ser entendida como intangible y, por tanto, como no generadora de valor⁷.

Cuando Gorz afirma que el deterioro de las condiciones de trabajo y el desempleo serían elementos conformadores de la tesis del debilitamiento del trabajo, quizás quepa recordar que dicha tendencia está presente en los propios orígenes del capitalismo. En el volumen III del *Capital*, entre otras partes en las que abordó esta cuestión, Marx indica de modo premonitorio esa tendencia al tratar de la *economía en el empleo* y la utilización de *los residuos de la producción*:

El capital tiende a reducir a lo necesario el trabajo vivo directamente empleado, a acortar siempre el trabajo requerido para fabricar un producto —explotando las fuerzas productivas sociales del trabajo— y, por tanto, a economizar lo más posible el trabajo vivo directamente aplicado. Si observamos de cerca la producción capitalista [...] comprobamos que procede con extrema cuidado con respecto al trabajo efectuado, materializado en mercancías. Entretanto, más que cualquier otro modo de producción, malgasta seres humanos, desperdicia carne y sangre, dilapida nervios y cerebros [...] Todos los cuidados de que hablamos son fruto del carácter social del trabajo y, de hecho, ese carácter directamente social del trabajo es la causa que genera ese desperdicio de vida y de salud de los trabajadores (MARX, 1974, pp. 97 y 99).

Por tanto, si la «economía del empleo» es algo presente en la propia lógica del *sistema de metabolismo social del capital* (MÉSZÁROS, 1995), la reducción del trabajo vivo no significa pérdida de centralidad del *trabajo abstracto* en la creación del valor, que hace mucho dejó de ser resultado de una agregación *individual* de trabajo, para convertirse en *trabajo social, complejo y combinado* y que, con el avance tecno-informacional-digital, no deja de *hacerse más complejo y potenciarse*.

⁶ Cabe recordar que Toyota, en su unidad de Takaoka, publicaba mensajes de este tipo en la entrada de la fábrica: «*Yoi kangae, yoi shina*» (buenos pensamientos significan buenos productos). *Business Week*, 18, nov. 2003.

⁷ Véase asimismo Tsel, 1995. El enorme avance productivo de China e India, especialmente en la última década, basado en la enorme fuerza sobrante de trabajo y en la incorporación de las tecnologías de la información, es un argumento más a la hora de rechazar la tesis de la pérdida de relieve del trabajo vivo en el mundo de la producción de valor, lo que debilita asimismo los argumentos de quienes defienden la inmaterialidad del trabajo como forma de *superación, inadecuación o descompensación* de la ley del valor.

Bibliografía

- ALVES, M.^a A. y TAVARES, M.^a A. (2010), «A dupla face da informalidade do trabalho», en R. Antunes (org.), *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil*, São Paulo, Boitempo, 2.^a reimpresión.
- ANTUNES, R. (2005), *O Caracol e sua Concha: Ensaio sobre a Nova Morfologia do Trabalho*, São Paulo, Boitempo.
- (2011), *Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho*, São Paulo, Cortez.
- (2011), *Os Sentidos do Trabalho*, São Paulo, Boitempo, 10.^a edición.
- ANTUNES, R. (org.) (2010), *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil*, São Paulo, Boitempo, 2.^a reimpresión.
- ANTUNES, R. y BRAGA, R. (2009), *Infoproletários (Degradação Real do Trabalho Virtual)*, São Paulo, Boitempo.
- BASSO, P. (2010), *L'immigrazione in Europa: caratteristiche e prospettive*, Mimeo.
- BASSO, P. y PEROCCHIO, F. (2008), *Gli immigrati in Europa. Disuguaglianze, razzismo, lotte*, Milán, Angeli, 3.^o edición.
- (2010a), *Razzismo di stato. Stati Uniti, Europa, Italia*, Milán, Angeli.
- BELL, D. (1977), *O advento da sociedade pós-industrial: uma tentativa de previsão social*, São Paulo, Cultrix.
- BIDET, J. y TEXIER, J. (1995), «La Crise du Travail», *Actuel Marx Confrontation*, París, Presses Universitaires de France.
- CACCIAMALI, M. C. (1997), «Flexibilidade: maior número de micro e pequenas empresas ou manutenção da concentração de forma descentralizada?», *Contemporaneidade e Educação*, Río de Janeiro, Instituto de Estudos da Cultura e Educação Continuada (IEC), año II, n.º 1, pp. 47-57.
- (2000), «Globalização e processo de informalidade», *Economia e Sociedade*, Campinas, IE/Unicamp, n.º 14, pp. 152-174.
- CASTELLS, M. (2007), *A era da informação: economia, sociedade e cultura* (3 vols.), São Paulo, Paz e Terra, 10.^a edición.
- CASTILLO, J. J. (1996), *Sociología del Trabajo*, Madrid, CIS.
- (1996a), «A la Búsqueda del Trabajo Perdido», en A. Pérez-Agote e I. Yucera, *Complejidad y Teoría Social*, Madrid, CIS.
- (2007), *El trabajo fluido en la sociedad de la información: organización y división del trabajo en las fábricas de software en España*, Buenos Aires, Miño y Dávila.
- GORZ, A. (1982), *Adeus ao proletariado*, Río de Janeiro, Forense.
- (2003), *Metamorfoses do Trabalho*, São Paulo, Anablume.
- (2005), *O Imaterial*, São Paulo, Anablume.
- (2005a), *IHU on line*, Año 5, Edición Especial.
- HABERMAS, J. (1989), «The New Obscurity», en id., *The New Conservatism: Cultural Criticism and the Historians' Debate*, Cambridge, Polity Press.
- (1991), *The Theory of Communicative Action (Reason and the Rationalization of Society)*, vol. I, Londres, Polity Press.
- (1992), *The Theory of Communicative Action (The Critique of Functionalist Reason)*, vol. II, Londres, Polity Press.
- HUWS, U. (2003), *The Making of a Cybertariat (Virtual Work in a Real world)*, Nueva York/Londres, Monthly Review Press/The Merlin Press.

- LIMA, J. C. (1999), «Novas formas, velhos conteúdos: diversidade produtiva e emprego precário na indústria do vestuário», *Revista Política e Trabalho*, n.º 15, pp. 121-139.
- (2002), *As artimanhas da flexibilização: o trabalho terceirizado em cooperativas de produção*, São Paulo, Terceira Margem.
- LOJKINE, J. (1995), «De La Révolution Industrielle à la Révolution Informati-
onnelle», en J. Bidet y J. Texier, *op. cit.*
- (1995a), *A Revolução Informacional*, São Paulo, Cortez.
- MARX, K. (1974), *O Capital*, Vol. 3/6, Río de Janeiro, Civilização Brasileira.
- (1974a), *Grundrisse (Foundations of the Critique of Political Economy)*, Middlesex, Penguin Books.
- (1994), «Chapter Six», en K. Marx y F. Engels, *Collected Works*, Vol. 34 (Marx: 1861/64), Londres, Lawrence & Wishart (ed. brasileira: (1978), São Paulo, Ciências Humanas).
- MÉDA, D. (1997), *Società Senza Lavoro (Per Una Nuova Filosofia Dell'Occupazione)*, Milán, Feltrinelli.
- MÉSZÁROS, I. (1995), *Beyond Capital (Towards a Theory of Transition)*, Londres, Merlin Press.
- NOGUEIRA, C. (2006), *O Trabalho Duplicado*, São Paulo, Expressão Popular.
- OFFE, C. (1989), «Trabalho como Categoria Sociológica Fundamental?», en *Trabalho & Sociedade*, vol. I, Río de Janeiro, Tempo Brasileiro.
- TOSSEL, A. (1995), «Centralité et Non-Centralité du Travail ou La Passion des Hommes Superflus», en J. Bidet y J. Texier, *op. cit.*
- VINCENT, J. M. (1993[2]), «Les Automatismes Sociaux et le "General Intellect"», *Paradigmes du Travail, Futur Antérieur*, n.º 16, París, L'Harmattan.
- (1995), «Flexibilité du Travail et Plasticité Humaine», en J. Bidet y J. Texier, *op. cit.*

Resumen: «La nueva morfología del trabajo y sus principales tendencias: informalidad, infoproletariado, (in)materialidad y valor»

El presente texto intenta explorar algunos de los principales sentidos y dimensiones que están acaeciendo en la esfera del trabajo, procurando entender las consecuencias teóricas y empíricas que entrañan estas transformaciones. Contrariamente a la afirmación que niega la vigencia de la ley del valor, nos encontramos, de un lado, en presencia de un significativo proceso de intensificación del trabajo (informal, temporero, precario, subcontratado, de inmigrantes, etc), de otro, estamos presenciando la expansión del trabajo cualificado, multifuncional, dotado de mayor o menor dimensión intelectual (telemática, trabajo en red y nuevas formas de trabajo en el espacio doméstico) Estas metamorfosis no niegan, sin embargo, la ley del valor cuando se considera la totalidad del trabajo, la capacidad de trabajo social combinado, el trabajo colectivo como expresión de múltiples actividades combinadas. La sociedad capitalista y su ley del valor van reduciendo cada vez más el trabajo estable y aumentando en gran escala las diversas formas de trabajo parcial, subcontratado, que devienen de forma progresiva parte constitutiva del proceso de producción capitalista y de la ley del valor hoy en día.

Palabras clave: Informalidad del trabajo y ley del valor; Trabajo material e imaterial; Precarización; Infoproletariado; Metamorfosis del trabajo.

Abstract: «A new morphology of labour and its principal trends: informality, infoproletariat, (im)material and value»

This text explores some of the meanings and dimensions of the changes taking place in the labour, as well as looking at the consequences, theoretical and empirical, entailed by these transformations. Contrary to the affirmation of the end of law of value, we are in the presence of a significant process of intensive labour (casual, temporary, precarious, subcontracted labour, immigrants etc.) On the other hand, we can see the expansion of “qualified”, “multifunctional” labour endowed with a more or less intellectual dimension: telematic work, network-connected work and new forms of homeworking. These metamorphoses do not deny the law of value when one considers the labour totality, the socially combined labour capacity, the collective worker as an expression of multiple combined activities. The capitalist society and its law of value have increasingly less need for secure labour and an ever greater need for diversified forms of partial, subcontracted labour, forms that in a growing scale are becoming a constitutive part of the process of capitalist production and the law of value today.

Key words: Informality of labour and law of value; Material and immaterial labour; Casualization; Infoproletariat; Metamorphoses of labour.

EL ESTADO DEL MUNDO 2012



ISBN 978-84-460-3498-8

Páginas 624

Los medios ofrecen noticias fugaces e inciertas que marcan el ritmo del planeta, pero *El estado del mundo 2012* facilita al lector un conjunto único de reflexiones y análisis que permiten comprender, más allá de la actualidad inmediata, los profundos cambios en marcha.

En la presente edición, a los habituales artículos, balances de países y de producción, a las fichas técnicas y a los mapas se suman todos los datos estadísticos que aparecerán recogidos en nuestra página web www.akal.com. En ella el lector podrá retrotraerse diez años atrás en su consulta y obtener gráficas que muestran la evolución de los países según distintos indicadores. Además, unos cuadros estadísticos de los 25 países más destacados del panorama mundial ofrecen balances sobre la población, la educación, la economía... desde 1984.



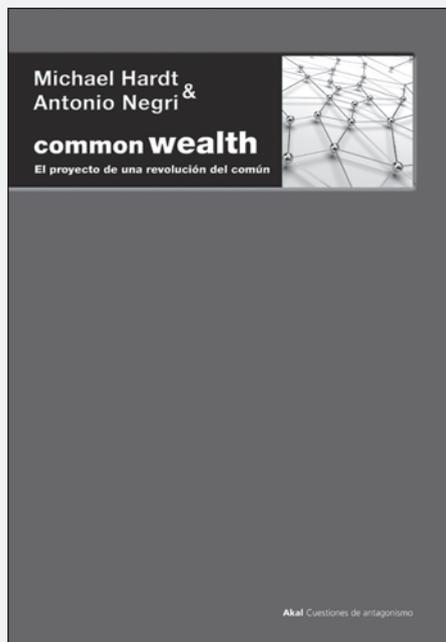
akal

www.akal.com

COMMONWEALTH
*El proyecto de una
revolución del común*

Michael Hardt y Antonio Negri

ISBN 978-84-460-3230-4
Páginas 400



«Puede que una palabra como amor suene rara en la boca de los autores (marxistas) de *Imperio*, *Multitud* y del recién publicado *Commonwealth* (Akal), **una trilogía que ha sido tildada de Manifiesto Comunista del siglo XXI**, y que ha inspirado de modo directo las grandes movilizaciones que estamos viviendo en este inicio de siglo.»

Esteban Hernández, *El Confidencial*

«La izquierda está completamente absorbida por el mecanismo del mercado y aterrorizada ante la tesitura de tener que salir de esos mecanismos del propio mercado para poder seguir siendo izquierda. Hoy vivimos la derrota del neoliberalismo y la tragedia de la izquierda. Se trata de inventar una izquierda nueva, que dé espacio a una nueva forma de pensamiento. Hay que reinventar la comunidad, porque esta sociedad se ha dividido en dos categorías irreconciliables: ricos y pobres. Se debe construir una nueva política.»

Toni Negri, en entrevista con Peio H. Riaño, *Diario Público*



akal

www.akal.com

¿CÓMO SALIR DEL DESEMPLEO?

Lazos fuertes y lazos débiles en la búsqueda de trabajo en São Paulo, Brasil**

Las redes sociales son mecanismos imprescindibles para desvelar no sólo el proceso de circulación de las informaciones acerca de las oportunidades (ocupacionales, entre otras), sino también para entender la distribución social de esas oportunidades.

Hacer frente a este tema es una tarea especialmente aleccionadora si se tiene en cuenta la actual agenda de la sociedad brasileña. En ella, las condiciones de estructuración del mercado de trabajo, así como el peso, la naturaleza y la forma de operar de las redes sociales, reflejan la experiencia histórica de una nación que jamás universalizó un régimen de protección amplio por la multiplicidad de los mecanismos de protección ofrecidos y efectivo por la adecuación entre tales mecanismos y las necesidades sociales existentes. Por el contrario, en el régimen de bienestar que construimos, el coste de la ausencia de empleo o de la búsqueda de trabajo ha recaído mayormente sobre las espaldas de los individuos, muchas veces desprovistos de formas institucionalizadas de efectiva protección, dado el carácter reciente, restricto y poco efectivo de las políticas que sostienen la institucionalización del empleo y del desempleo en Brasil. En tal contexto, las formas de solidaridad social accionadas por los circuitos de relaciones

Recibido 28-IV-2011

Versión final aceptada: 9-XI-2011

* Nadya Araujo Guimarães, Departamento de Sociología, Universidade de Sao Paulo, Av. Prof. Luciano Gualberto, 315, 05.508-010 - Sao Paulo - SP - Brasil. nadya@usp.br o nadya@uol.com.br

** «Como sair do desemprego? Laços fortes e laços fracos na procura de trabalho em São Paulo».

La investigación sobre la que se basa este texto contó con la financiación de la FAPESP/Fundação de Apoio à Pesquisa do Estado de São Paulo (Proyecto CEPID-CEM 1998/14342-9), y del CNPq/Conselho Nacional do Desenvolvimento Científico e Tecnológico (Proyecto 481268/2004-9). La autora agradece el apoyo de Monise Fernandes Picanço y Murillo Marschner Alves de Britto en la preparación de los datos. Un primer esbozo del argumento fue discutido en el Panel 6-11, «Workers and Regional Identities in Twentieth Century Brazil», realizado en el IX Congreso de la BRASA – Brazilian Studies Association, Tulane University, New Orleans, USA, el 27-29 de marzo de 2008. Una versión más extensa de los resultados de esa investigación se encuentra en Guimarães (2009). El presente texto ha sido expresamente redactado para *Sociología del Trabajo*.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 74, invierno de 2012, pp. 69-92.

personales, tejidas por los individuos en sus distintas esferas de sociabilidad, son fundamentales para desvelar los mecanismos por medio de los cuales se reproducen las condiciones de acceso al trabajo, por no hablar de las condiciones de apoyo a sobrevivencia (con y) sin trabajo.

El interés internacional por el caso brasileño es tanto más amplio cuanto más fuerte se hace la presión de la crisis actual y el efecto del ajuste impuesto en sociedades hasta ahora más protectoras por sus normas de empleo y regímenes de institucionalización del desempleo.

En este texto presento resultados de una investigación dirigida al entendimiento de cómo las oportunidades ocupacionales se ponen al alcance de los individuos. Para ello, focalizo los mecanismos que son accionados con vistas a salir del desempleo. Destacamos especialmente la comparación entre el papel de los mecanismos mercantiles que se establecen en el espacio público (agencias de empleo, empresas de trabajo temporal, anuncios clasificados y similares) y los mecanismos no-mercantiles (redes personales) que se establecen en el ámbito de las relaciones privadas.

En este análisis busco dialogar con la literatura en el campo de la moderna sociología de los mercados, la cual viene subrayando el rol de las relaciones extraeconómicas en la configuración del comportamiento de los actores en la vida económica (SWEDBERG y SMELSER, 1994; LIE, 1997; FLIGSTEIN y DAUTER, 2007). En efecto, la movilización de las redes personales ha galvanizado el interés académico desde el trabajo seminal de Mark Granovetter (1974). Las redes se revelaron un mecanismo de sorprendente eficacia para proveer ocupación en grandes mercados capitalistas de trabajo; y, en ellas, se consideran que serían los lazos más débiles aquellos capaces de maximizar la circulación de la información ocupacional y de aumentar las oportunidades individuales. Sin embargo, algunos estudios llamaron la atención hacia la inusitada virtualidad de los lazos más fuertes al observar que, aunque efectivos para producir acceso al empleo, no siempre aseguran acceso a ocupaciones de mejor calidad, lo que ampliaría el riesgo de un nuevo pasaje por el desempleo (DEGENE *et al.*, 1991).

El texto estudia el caso de la región metropolitana de São Paulo, el mayor mercado de trabajo (y de intermediación) de Brasil. En él se analizan los resultados de una encuesta guiada junto a una muestra de demandantes de trabajo en agencias de empleo en 2004. Fueron entrevistadas 1.549 personas, localizadas en 50 distintas agencias, estratificadas según fuese su mantenedor (gobierno, sindicato o empresariado privado), su tamaño y su localización en la región metropolitana de São Paulo.

El hallazgo instigador viene del hecho de que aunque los individuos, en el momento de la entrevista, estuviesen buscando trabajo en agencias de empleo, y aunque respondiesen que ése era el mecanismo que más utilizaban en dicha búsqueda, al analizar el modo por el que decían haber obtenido sus tres últimos empleos, vimos que los mismos no habían sido propiciados por esos agentes del mercado, sino por el recurso a las redes tejidas en sus espacios privados de sociabilidad.

Se abre, en consecuencia, una agenda de preguntas de interés: ¿cuán próximos o distantes del sujeto eran los contactos que permitieron el acceso a la ocupación? ¿Qué tipo de ocupación se obtiene? ¿Cuáles son las características de aquellos pocos que procuran –y logran obtener– trabajo

por medio de los mecanismos de mercado? ¿Serán esos mecanismos más eficaces para proveer ocupaciones más estables y mejor remuneradas? Para encaminar posibles respuestas a esas indagaciones, el texto se estructurará en cuatro partes.

En la primera se retomará brevemente la discusión teórica acerca del papel de las redes sociales en la búsqueda de trabajo.

La segunda parte retornará brevemente en el tiempo para caracterizar el mercado de trabajo de la región metropolitana de São Paulo en el momento en que antecede la investigación de campo; se pretende mostrar que los años noventa promovieron una notable inestabilización en las trayectorias ocupacionales de los individuos, sujetos a un creciente y recurrente desempleo, que se asocia a la intensa reestructuración de las firmas. Esas dos tendencias produjeron marcada opacidad en la operación del mercado, ampliándose la importancia de las instituciones de intermediación de oportunidades ocupacionales (agencias de empleo, empresas de trabajo temporal y similares), aun sabiéndose que, para el conjunto de la población, eran las redes de familiares, amigos y conocidos los mecanismos más accionados para buscar y obtener trabajo.

En la tercera parte, el análisis se detendrá en los datos de la encuesta realizada en 2004. Inicialmente se caracterizará al individuo que procuraba empleo por medio de los intermediarios, con especial interés en analizar el tipo de mecanismo regularmente accionado en su búsqueda y confrontarlo con el tipo de mecanismo que se mostró eficaz en la obtención de sus últimos trabajos –si las redes personales o los mecanismos de mercado–. Finalmente, el análisis se centrará en explorar el tipo de vínculo que liga al entrevistado al proveedor de la información que le permitió obtener un trabajo.

En la cuarta parte se exponen las primeras conclusiones.

1. Redes personales, búsqueda y obtención de trabajo: ¿cómo circula la información ocupacional?

La reflexión acerca del tema de las redes sociales y su papel en el modo de operar de los mercados de trabajo ha cobrado un significado especial por su capacidad de plantear cuestiones teóricas que son centrales en el actual debate de la sociología. Por lo que respecta a la sociología del trabajo, es un tema crucial para el entendimiento de la naturaleza de las nuevas relaciones de empleo y de las formas de acceso a las oportunidades ocupacionales en contextos bajo creciente flexibilidad (BOYER, 1988; BOYER y DURAND, 1997). Sin embargo, el tema de las redes y de su lugar en la organización de la vida social trasciende los debates en el campo específico de los estudios del trabajo y nos remite a reflexiones que cortan transversalmente distintos dominios temáticos de la sociología, ya sean las relativas a los micro y meso fundamentos de la operación de las macroestructuras sociales (una de las cuales sería el propio mercado de trabajo), o aun la relativa a los resultados económicos de las relaciones extraeconómicas (PORTES, 1998). La primera está en el centro del interés de la teoría sociológica contemporánea; la segunda ya se mostró

tan seminal que impulsó el nacimiento de la llamada «nueva sociología económica» (SWEDBERG y SMELSER, 1994).

El interés teórico mayor en el presente trabajo se sitúa justamente en el campo fronterizo entre las agendas de la sociología del trabajo y de la sociología económica. La categoría «mercado» es aquella que se encarga de establecer esa área de confluencia. Para la sociología económica, teorizar acerca del funcionamiento de los mercados, así como de las firmas, destacando los mecanismos sociales (extraeconómicos) que pautan su construcción, fue un dominio privilegiado desde primera hora; y no sin razón puesto que mercados y firmas son dos focos centrales a las teorías relativas a la dinámica de la vida económica formuladas por sociólogos y por economistas (SWEDBERG, 1994; FLIGSTEIN, 1996; FLIGSTEIN y DAUTER, 2007; STEINER, 1999 y 2004). En el caso de la sociología del trabajo, la categoría «mercado de trabajo» ha estado desde siempre en el corazón de diversas interpretaciones, ya sea de la dinámica de las firmas y de su proceso de organizar y gestionar el trabajo, ya sea de las formas de la acción sindical y de los procesos de formación y de representación de intereses colectivos de los trabajadores (KALLEBERG y SORENSEN, 1979; BERG, 1981).

Sin embargo, el mercado de trabajo siguió por mucho tiempo como un ámbito estudiado más por sus resultados, por sus configuraciones (o, para usar un término caro a los economistas, su «estructura»), que por los complejos procesos que en él tenían lugar, responsables de dotar a las relaciones de trabajo que allí se pactaban de su particular estructuración en formas institucionalizadas.

La insuficiencia de esta mirada no dejaría, temprano o tarde, de hacerse sentir. Faltaba aclarar por lo menos dos aspectos cruciales a una interpretación sociológica. El primero: por qué, frente a una pluralidad de posibilidades de intercambio entre los agentes, una –y solo una– entre ellas se volvía efectiva¹. El segundo: cuáles son los mecanismos movilizados por los agentes en su esfuerzo para transformar el presupuesto de la infinidad de intercambios potenciales en el resultado final por el cual solo uno de esos intercambios se consume. El mercado por donde circula la «mercancía fuerza de trabajo», ciertamente, no estaría libre del reto analítico abierto por ese tipo de abordaje.

Los economistas habitualmente respondían a ese desafío recurriendo a sus funciones de precio y productividad y al cruzamiento entre ambas, cuya condición de posibilidad estaba anclada en el supuesto de la racionalidad de los agentes económicos. Así, la «x» del problema estaría en la convergencia de intereses alrededor del precio por lo cual un individuo cualquiera aceptaría vender su trabajo (o comprarlo, si tomamos el punto de vista del empresario), dada la productividad encarnada en un cierto *quantum* de capital humano que posee el trabajador (o que se necesita adquirir, incorporando al negocio, si tomamos el punto de vista del empresario que contrata). Así, fue de esa manera al mismo tiempo simple y elegante, que los economistas resolvieron el problema analítico del encuentro entre demandantes de empleo y ofertantes de oportunidades de trabajo.

¹ Retomo, como inspiración, el argumento de Max Weber sobre el encanto de la dinámica de los mercados para la imaginación del sociólogo (1922 [1961]).

Sin embargo, en ese tipo de interpretación los agentes quedaban desdibujados de aquello que nos atrae en tanto que científicos sociales, vale decir, de su capacidad de interpretar, de conferir significado a partir de distintas esferas de su experiencia. Estaban representados bajo una forma simple, elegante, pero abstracta que los aprisionaba en la dinámica de la vida económica y en el supuesto de la racionalidad como fundamento exclusivo para su conducta. Si las características de la concurrencia perfecta (como la transparencia, permeabilidad, homogeneidad, movilidad, entre otras) han sido puestas en tela de juicio por la moderna sociología de los mercados, es más dudosa todavía su prevalencia y aplicación en los mercados por donde circula el trabajo, esa mercancía tan especial (WHITE, 1981; GRANOVETTER, 1985 y 1988; GARCIA-PARPET, 1986; SWEDBERG, 1994; FLIGSTEIN, 1996; STEINER, 1999 y 2004).

Sabemos que son socialmente complejos los mecanismos por los cuales se entrecruzan la oferta de trabajo y la búsqueda de trabajadores; y que tales mecanismos movilizan instancias no-mercantiles, como ha sido demostrado por Mark Granovetter y Nan Lin. Granovetter (1973, 1974, 1985 e 1988), al seguir pistas tan diversas como las de Polanyi (1944) y White (1970 y 1981), documentó empíricamente que la creación y el desarrollo del mercado (ahí comprendido el mercado de trabajo) dependería de cierto número de condiciones sociales y políticas que contribuirían igualmente a su funcionamiento, lo que Swedberg (1994) posteriormente denominaría como «estructura social del mercado».

Con respecto a la búsqueda de trabajo, por ejemplo, habría que considerar los «contactos» a partir de los cuales las personas se hacían conocedoras de la información ocupacional pertinente. Así, al entrevistar jefaturas y cuadros más altamente calificados en su famoso estudio, Granovetter (1974) se dio cuenta de que el encuentro entre demandantes y ofertantes de trabajo se realizaba por tres tipos distintos de mecanismos: los procedimientos impersonales (como los anuncios y agencias de empleo), las candidaturas espontáneas (mediante la prospección directa junto a los empleadores) y los contactos personales. Poco más que 5 de cada 10 individuos investigados por él reconocían en los contactos personales, y no en los mecanismos mercantiles, la gran vía para localizar oportunidades ocupacionales. O sea, la articulación entre los ofertantes y los demandantes de trabajo no se realiza por mecanismos únicamente mercantiles de difusión de la información, sino que también es un subproducto de otras relaciones sociales que no tienen una dimensión mercantil. El funcionamiento del mercado de trabajo, como por demás el de otros mercados, demanda, así, que sean examinadas estructuras sociales subyacentes para comprender las formas de transmisión de oportunidades.

¿Qué importancia tienen estos hallazgos y reflexiones para un estudio sobre oportunidades en el mercado y, más exactamente, sobre oportunidades para salir del desempleo? Ellos sugieren que no todos los individuos tienen igual acceso a las informaciones ocupacionales pertinentes y, en este sentido, no todos se benefician de igual modo de sus redes de relaciones. A veces, dado que la red a que tienen acceso es menos eficaz en términos de la información que en ella circula; otras, porque su propia posición en la red es menos favorable que la de otras personas.

Nan Lin (2001) nos ofrece pistas importantes para avanzar en el tema. Partiendo de la idea de que la estructura social es piramidal y de que en ella siempre existe alguna congruencia de estatus, Lin sugiere que el capital social movilizado por un individuo dependería fundamentalmente de la posición de los miembros de su red en el conjunto del sistema de estratificación. En este sentido, los intercambios serían más fáciles entre personas más próximas por sus posiciones de estatus que entre aquellas más distantes, tipificando mecanismos de homofilia en la circulación de la información.

Así, el éxito de la acción de un individuo pasa a depender de la posición en el sistema de estratificación de los individuos a los que está ligado y no más exclusiva y simplemente asociado a su propia posición individual o a la fluidez del sistema de estratificación. Al contrario, la mensuración de sus oportunidades en la disputa por oportunidades en la sociedad, entre ellas las ocupacionales, debe tener en cuenta no sólo lo extensa que es la red en que la persona se inserta, sino también cuál es el nivel más elevado alcanzado en ella y cómo se distribuyen las relaciones en ese intervalo teniendo en cuenta la jerarquía de estratificación social.

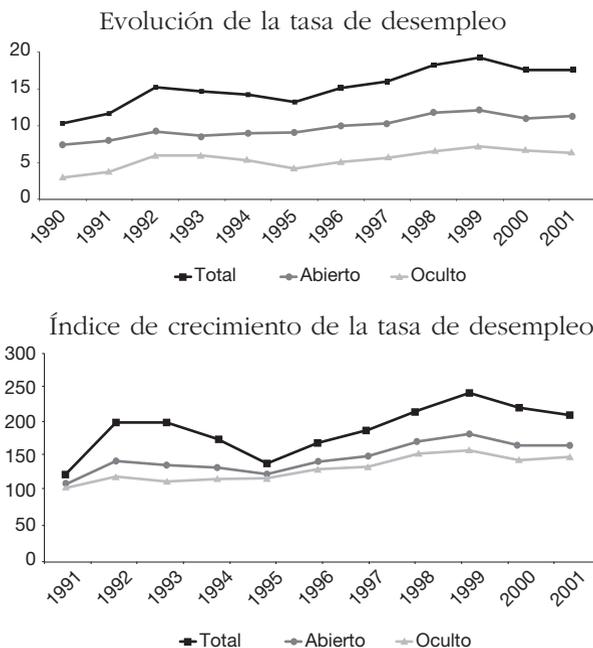
Esa agenda teórica de investigaciones se revela particularmente clarificadora cuando la tomamos en cuenta para entender una realidad como la de los mercados de trabajo estructuralmente flexibles, poco regulados, con fuerte peso de relaciones informales, y marcadamente desiguales en términos de sus sistemas de estratificación, como es el caso de las grandes metrópolis latinoamericanas en general y de São Paulo en particular. ¿Cómo, en un mercado así constituido, los mecanismos mercantiles y no mercantiles se combinan para conferir especificidad a su operación? Éste será el objeto de la sección siguiente.

2. Entre el trabajo y el desempleo: los cambios de los años noventa y los nuevos desafíos para los individuos en búsqueda de empleo en São Paulo en los años 2000

Desde la década de 1950 São Paulo se ha consolidado como la mayor metrópoli brasileña. Sin embargo, a partir del inicio de los años ochenta, y de forma especialmente notable a lo largo de la década de los noventa, la región pasó por una ola de cambios asociada al movimiento de reestructuración macroeconómica y microorganizacional que evidenciaba las nuevas pautas de integración internacional y de competición entre firmas. Tal proceso afectó profundamente al mundo del trabajo con efectos sobre las condiciones de ocupación e ingreso.

Estudios de economistas del trabajo ya desde la primera mitad de los años noventa venían documentando algunos importantes correlatos en el mercado de ese movimiento de reestructuración de las empresas: aumento del tiempo medio de búsqueda de trabajo, intensificación del tránsito formal-informal, encogimiento sistemático del empleo industrial, movimiento de relocalización sectorial de los ocupados hacia el comercio y los servicios (DEDECCA, MONTAGNER y BRANDÃO, 1993; DEDECCA y MONTAGNER, 1993; DEDECCA y BRANDÃO, 1993; AMADEO *et al.*, 1993 y 1994; CARUSO y PERO, 1995 y 1996; CARUSO, PERO y LIMA, 1997).

Gráfica 1. El incremento del desempleo (y sus diversas formas).
São Paulo, 1990-2001



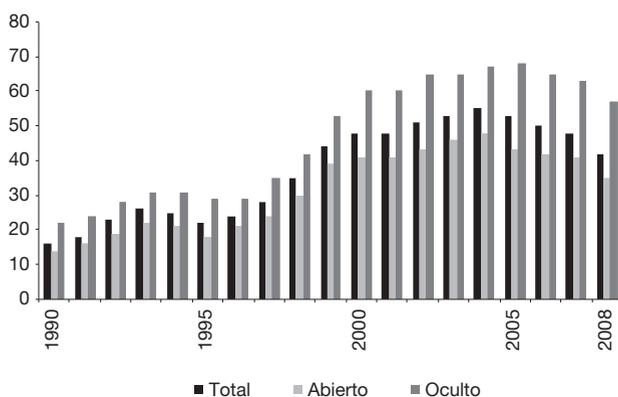
Fuente: SEADE-DIEESE. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego [Encuesta de Empleo y Desempleo]. São Paulo, 1990-2001

Veamos un poco más detenidamente cómo se reconfiguró el mercado de trabajo de la región metropolitana de São Paulo en los años que anteceden a la realización del trabajo de campo de la investigación cuyos resultados presentaremos a continuación.

En primer lugar, las tasas de desempleo han alcanzado niveles inusitados habiendo doblado en el curso de la década de 1990, destacando especialmente el acelerado incremento del desempleo que se ocultaba tras una ocupación precaria o tras la cesación temporal de la búsqueda de trabajo (Gráfica 1)².

² En el sistema brasileño de información estadística las medidas del desempleo suelen decomponerlo en dos parcelas: el «desempleo abierto» y el «desempleo oculto». El primero congrega a las personas que no tenían ninguna ocupación en el periodo de referencia y que, en el momento de la encuesta, estaban en búsqueda activa de trabajo. El segundo abarca a las personas que estén en dos de las siguientes situaciones: i) la del «desempleo oculto bajo un trabajo precario», en la cual, aunque el entrevistado hubiese declarado encontrarse en búsqueda de trabajo, mantenía simultáneamente una ocupación irregular que, por su reducido número de horas trabajadas y/o por su bajo nivel de ingreso, no le aseguraba sobrevivir; ii) la del «desempleo oculto bajo el desaliento», en la cual el entrevistado, pese a su necesidad de trabajo, no lo había buscado en el periodo de referencia de la encuesta por carecer de condiciones (materiales o emocionales), aun cuando lo haya estado buscando en un periodo más largo y antecedente a aquello que se toma como referencia. En Brasil, por el hecho de que el sistema de institucionalización del desempleo (congregando aporte financiero/seguro, soporte a la recalificación y a la demanda de trabajo) es reciente, riguroso por sus criterios de elegibilidad, y reducido en el tiempo y volumen de beneficios, las tasas de «desempleo abierto» suelen ser sensiblemente más bajas que en otros regímenes de protección, dominando el «desempleo oculto».

Gráfica 2. El incremento en el tiempo de búsqueda de trabajo en São Paulo (número de semanas)



Fuente: SEADE-DIEESE. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego [Encuesta de Empleo y Desempleo]. São Paulo, 1990-2008.

La nueva coyuntura de los años noventa en la que se combinaban recesión económica y reestructuración de las firmas conllevó a que el tiempo destinado a la búsqueda de trabajo se volviese todavía más intenso (Gráfica 2).

Si consideramos el conjunto de los individuos desempleados, el número de semanas en búsqueda de empleo se triplicó a lo largo de esos diez años; se aceleró en la segunda mitad de los años noventa, en especial después de 1997. Más que ello, mismo después de la retomada de la actividad económica y del crecimiento de los empleos en la segunda mitad de los años 2000, se mantuvo el largo tiempo de búsqueda de trabajo, al mismo nivel alcanzado en fines de los años 1990. Dicha búsqueda se vuelve mucho más ardua para aquellos en situación de «desempleo oculto».

Asociado a lo anterior hay que subrayar una tercera tendencia reciente: los datos para São Paulo indicaban que cada 12 meses nada menos que tres cuartos de los individuos económicamente activos cambiaban de situación en el mercado metropolitano de trabajo. En un estudio realizado en 1996, Brandão, Watanabe, Ferreira y Montagner (2006) concluyeron que en los años noventa menos del 20 por ciento de los individuos que transitaron en el mercado de trabajo permanecieron en el mismo sector de actividad, en la misma ocupación y sin cambiar su posición ocupacional. En el otro extremo, más del 30 por ciento de los que transitaron presentaron cambios de sector, ocupación o posición ocupacional. Además, sólo el 10 por ciento de las transiciones ocurrieron hacia el mismo sector y función, así como en una posición ocupacional distinta, en un periodo marcado por la alteración de las condiciones contractuales, con reducción de los niveles de asalariado formalmente registrado (con «carné de trabajo» firmado) en el sector privado.

Los autores concluyen aun que, al lado de la inseguridad ocupacional que se expresa en el desempleo, habría que retener otra característica del

mercado de trabajo de São Paulo en esa década: la intensidad e impredecibilidad de las transiciones ocupacionales cuya dinámica no parecía explicarse por variables como la escolaridad y la progresión en carreras. Según las palabras de Brandão y sus compañeros:

La alternancia entre puestos de trabajo o entre ocupación y desempleo (o inactividad) dificulta, para un grupo importante de la población en edad activa, la constitución de trayectorias profesionales, haciendo que el cambio del empleo esté poco asociado a la progresión vertical entre ocupaciones o a los logros en la formación educacional de los trabajadores. En este sentido, frente a la frecuencia de las transiciones entre las diversas condiciones de actividad, la existencia de un perfil típico de escolaridad se vuelve poco probable, como consecuencia del hecho de que en un mercado de trabajo heterogéneo, marcado por intensa rotación, los nexos entre experiencia de trabajo, instrucción y esos trayectos son muy frágiles, característica agravada por los cambios recientes en la naturaleza de los puestos de trabajo que se han creado (2006, pp. 124-125).

La intensidad de las transiciones promovía, así, una relativa impredecibilidad de los trayectos profesionales. Las modalidades recientes del cambio entre ocupación y desempleo imposibilitaban que se construyesen trayectorias ocupacionales que, aunque sujetas a transiciones recurrentes, fuesen trilladas en el interior de un mismo sector de actividad profesional.

A la luz de esos trabajos, se puede concluir que el patrón de transición ocupacional que en ellos se describe para los años noventa no se confunde con el tipo de rotación en el uso del trabajo que fue documentado por la literatura brasileña de las décadas de los setenta y ochenta (HOFFMANN, 1980; FERRANTE, 1978; HUMPHREY, 1982). En primer lugar, porque el tiempo promedio de permanencia en el empleo se ha reducido significativamente en los años noventa. En segundo lugar, porque se alteró el antiguo modelo: la trayectoria en el mercado dejó de sostenerse en la (alta) probabilidad de reinserción en la misma ocupación y/o en el mismo sector de actividad de origen después de un tiempo (relativamente pequeño) de desempleo.

En resumen, los trabajadores en São Paulo han ingresado en los años 2000 bajo el impacto de una intensificada inseguridad ocupacional, consecuencia de la perversa combinación entre, por un lado, el alargamiento de los tiempos de desempleo y de búsqueda de trabajo y, por otro, un sistema de protección todavía poco efectivo. El intenso tránsito entre situaciones en el mercado de trabajo reflejaba el esfuerzo individual en el sentido de obtener algún ingreso que permitiese la sobrevivencia dada la fragilidad de la protección institucional, aunque ello acarrease pasar con mucha frecuencia de la condición de activos a la de inactivos, de ocupados a la de desempleados. Estas condiciones produjeron en Brasil un fenómeno algo distinto de lo que fuera observado, notoriamente a partir de los años ochenta, en los países económicamente más avanzados. En éstos, fue el aumento del desempleo de larga duración lo que se constituyó como desafío tanto a la interpretación de los científicos sociales como a los modelos de financiamiento de las políticas de protección social construidas a lo largo de una sólida experiencia de regímenes públicos de *welfare* (LEDRUT, 1966; MARUANI y REYNAULD, 1993; DEMAZIÈRE, 1995; FRIOT y ROSE, 1996; GALLIE y PAUGAM, 2000; MARUANI, 2002).

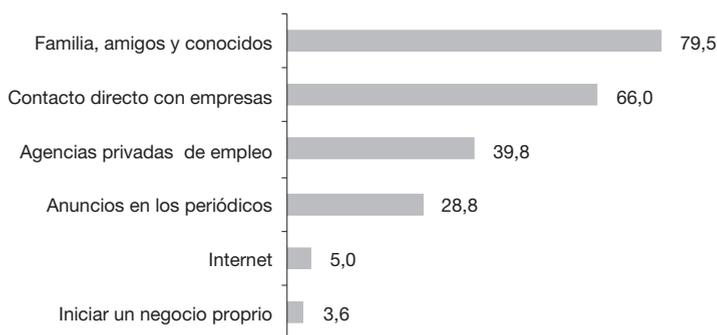
Además, en las condiciones vigentes en Brasil durante los años 1990-2000, la relación entre la oferta y la demanda de trabajo se ha vuelto crecientemente opaca. Por lo que respecta a los desempleados se les hace todavía más difícil obtener un nuevo trabajo, especialmente porque, frente a la intensa reestructuración de las empresas, ellos pierden sus códigos y conocimientos relativos a la operación habitual del mercado; sus antiguas estrategias de búsqueda ya no marchan. Por lo que respecta a los empleadores, frente al fabuloso volumen de oferta de trabajo que les llegaba a cualquier movimiento de abertura de puestos, el proceso selectivo se volvía oneroso y casi imposible de gestionarse (movilizando solamente a los sectores de recursos humanos de las firmas). Ese contexto crea la necesidad del intermediario, aquel actor económico que construye el puente entre circuitos opacos del mercado de trabajo. Además, la escala en que esos fenómenos ocurren en una macrometrópolis como São Paulo hacía de la intermediación de empleos un negocio no sólo viable, sino que lo suficientemente amplio como para atraer crecientemente nuevas firmas de intermediación. Hay que resaltar además que cuando las tasas de desempleo alcanzan sus picos, el contingente de los que procuraban trabajo llegaba, en ese periodo, a los 2 millones de personas en la Grande São Paulo, un verdadero territorio del desempleo.

Así, en esa década, proliferaron las agencias de empleo y las empresas de trabajo temporal, en un ritmo de crecimiento notable. Tómese como ejemplo el corazón industrial de Brasil, la llamada «Región del ABC», localizada en São Paulo³. Un estudio realizado entre las empresas de intermediación de trabajo allí activas, en 2002, documentó la perfecta sincronía existente entre la creciente llegada de esos intermediarios y la intensificación del proceso de reestructuración de las firmas en la región (PAMPLONA, 2002). Nada menos que el 60 por ciento de las empresas privadas de intermediación que operaban en el ABC en 2002 habían sido fundadas a partir de 1995; casi tres cuartos de ellas se habían establecido en el curso de los años noventa, momento de auge de la intensa racionalización en el uso del trabajo industrial en Brasil. Los datos relativos a la localización de esas empresas en el Estado de São Paulo revelan, además, que la región metropolitana concentra su parcela más importante y que las firmas se aglomeran en *clusters* (GUIMARÃES, 2009).

La expansión de las instituciones volcadas hacia el llamado «negocio del trabajo temporal» se encuentra registrada también en la literatura internacional, recubriendo tanto los Estados Unidos (PECK y THEODORE, 1999; BENNER *et al.*, 2007), como Europa (KARTCHEVSKY y CAIRE, 2000; FORDE, 2001; BEYNON *et al.*, 2002; GRAY, 2002; BERGSTROM y STORRIE, 2003; KOENE y PURCELL, 2004), y hasta los países de América Latina (ECHEVERRÍA, 2001). Todos esos estudios destacaban la nueva

³ La «Región del ABC» o el «ABC paulista» es el mayor *brownfield* brasileño. Es el más antiguo y potente conglomerado de complejos industriales, capitaneados por las cadenas automotriz y química, que se adensó a partir del surto industrial de los años 1960 en adelante. Localizada en la región metropolitana de São Paulo, su denominación alude a las iniciales de los nombres de las tres municipalidades formadoras originales de la región, todas con nombres de santos, empezando en «A», «B», y «C»: Santo André, São Bernardo y São Caetano do Sul, establecidos en orden alfabético por sus fechas de fundación.

Gráfica 3. Región metropolitana de São Paulo, 2001: mecanismos más utilizados en la búsqueda de trabajo



Fuente: Encuesta CEM - Seade, «Movilidad Ocupacional», Región Metropolitana de São Paulo, abril-diciembre de 2001. Esa pregunta tenía respuesta múltiple. *Apud* Guimarães (2009).

figura que emergía en el mercado de trabajo organizando la intermediación entre, por un lado, necesidades cada vez más flexibles (en términos numéricos y funcionales) por parte de las empresas y, por otro lado, la búsqueda de nuevas oportunidades ocupacionales por trabajadores que o habían sido desligados de sus antiguos contratos duraderos (que han cedido lugar a funciones reestructuradas), o eran ingresados en el mercado de trabajo.

Todavía, y retomando el caso brasileño, si es cierto que São Paulo, en los años noventa, se constituyó en un pujante mercado volcado a hacer circular la información ocupacional, ni de lejos eso permite concluir que sólo los mecanismos mercantiles pautasen, con exclusividad, la búsqueda de trabajo entre aquellos brasileños que vivían en la mayor metrópoli del país.

En efecto, en una encuesta realizada en 2001, con una muestra representativa de la población activa de la región metropolitana, encontré que en su esfuerzo por procurar trabajo los individuos accionaban distintos mecanismos y perseguían las más diversas metas (GUIMARÃES, 2006a y 2009)⁴. Dos mecanismos se destacaban como los más frecuentemente movilizados (Gráfica 3): las redes personales (referidas como expedientes habituales de demanda por 8 de cada 10 entrevistados) y el contacto directo con las empresas (referido por casi 7 de cada 10 entrevistados). O sea, en São Paulo, al tiempo en que proliferaban las instituciones del

⁴ Se trata de la investigación «Movilidad Ocupacional», que se llevó a cabo por medio de un cuestionario adicional a la Encuesta de Empleo y Desempleo (PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego), con un muestra representativa de la población en edad activa en la región metropolitana de São Paulo. El trabajo de campo fue realizado por el Centro de Estudos da Metrópole en conjunto con la Fundação SEADE/Gobierno del Estado de São Paulo. Durante 9 meses, entre abril y diciembre de 2001, alrededor de 27.000 domicilios fueron investigados, lo que resultó en una base de informaciones sobre 53.170 individuos, de los cuales 28.189 fueron clasificados como ocupados, 6.627 como desempleados y 18.354 como inactivos. Un cuestionario retrospectivo hizo la recolección de los eventos ocupacionales y las estrategias de sobrevivencia y de obtención de trabajo entre 1994 (momento del Plan de Estabilización, el «Plano Real») y 2001. Detalles y otros resultados disponibles en Guimarães (2006).

mercado de intermediación, la búsqueda de trabajo era una iniciativa que se solucionaba mayormente en el ámbito privado, vía mecanismos que remitían al esfuerzo individual y solitario de prospección y/o movilizándolo contactos personales. Ésos son dos mecanismos distintos y distantes de los circuitos mercantiles que se habían constituido.

Sin embargo, al observar con un poco más de atención la Gráfica 3, veremos que una tercera alternativa también allí se delineaba: casi 4 de cada 10 individuos buscaban una salida en el mercado de trabajo por medio de las agencias privadas de empleo. Muy poco, o casi nada, se sabía aquí, en Brasil, acerca de quiénes eran esos individuos que recurrían a las instituciones del mercado de intermediación en su búsqueda por ocupación. De eso trataré en la sección siguiente.

3. Los usuarios de las agencias de empleo: entre las instituciones del mercado y las redes personales

El hallazgo de la encuesta de 2001 estimulaba a seguir avanzando de manera a bien caracterizarse al individuo que afluye al mercado de intermediación de trabajo en Brasil. Así, entre julio y agosto de 2004 una nueva encuesta se llevó a cabo en la región metropolitana de São Paulo, entrevistando una muestra de personas en búsqueda de trabajo en agencias de empleo⁵.

La primera y más interesante constatación fue la de que, si para el conjunto de la población en edad activa de la región metropolitana de São Paulo (entrevistada en la encuesta de 2001) las redes personales eran el más importante mecanismo de búsqueda de trabajo, para el individuo que procuraba empleo por medio de las instituciones del mercado de trabajo éste no parecía ser el caso. A la luz de los datos de la Tabla 1, ese individuo suele ser un tipo especial de desempleado que podría llamarse provocativamente como «profesional de la búsqueda» una vez que recurre sobre todo a las instituciones especializadas del mercado de intermediación; y, curiosamente, lo hace con una fidelidad destacable: aquellos a los que encontramos buscando trabajo en una agencia privada decían que allí era el espacio donde solían recurrir en su búsqueda de empleos; fidelidad similar encontramos entre los demandantes que entrevistamos en las agencias sindicales, así como en las agencias gubernamentales.

⁵ La encuesta de 2004, patrocinada por el Centro de Estudos da Metrópole (CEM), alcanzó una muestra de 1.549 entrevistados, seleccionados con el siguiente procedimiento estadístico. El universo de la investigación fue constituido por los demandantes de empleo en agencias localizadas en la región metropolitana de São Paulo. Ese universo fue subdividido en conjuntos menores (dominios) formados por los demandantes de empleo en los tres tipos principales de agencias: estatales, sindicales y privadas, según datos del Ministerio del Trabajo y Empleo, disponibles en julio de 2004. Para cada uno de esos dominios fue extraída una muestra, cuyo diseño fue planeado independiente y diferentemente debido a las características específicas de cada dominio. Dos rasgos fueron comunes a los tres diseños de muestra: se utilizaron muestras estratificadas proporcionales al tamaño; y como no disponíamos de un listado con todos los demandantes por empleo según cada tipo de agencia, se adoptó como técnica de selección la del muestreo probabilístico en dos escalones (por conglomerados).

Tabla 1. El demandante en agencias de empleo de São Paulo: ¿un especialista?

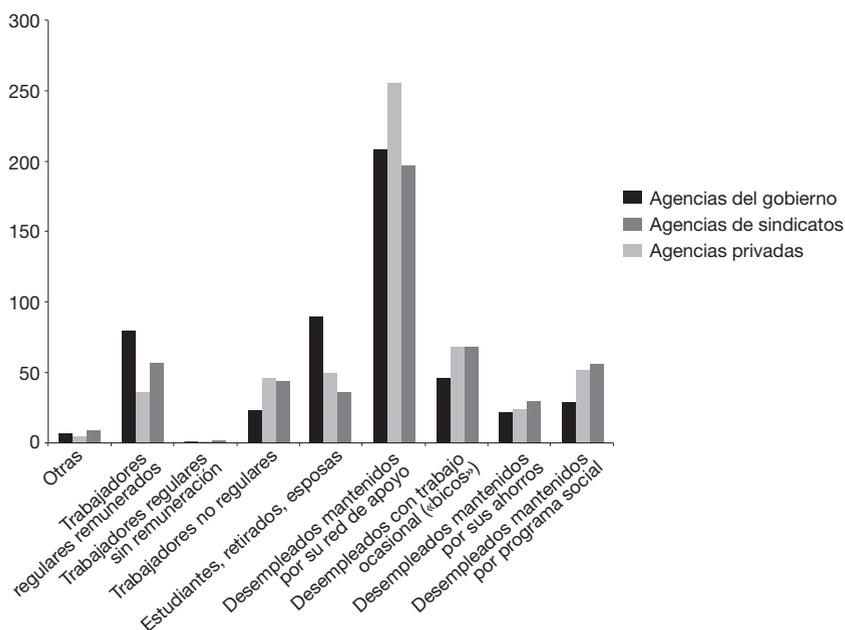
<i>Sin trabajo, ¿qué hace?</i> <i>(Respuesta múltiple)</i>	<i>Porcentaje de respuestas según el tipo de agencia de empleo en el que localizamos al entrevistado</i>			
	<i>Agencias del gobierno</i>	<i>Agencias de sindicatos</i>	<i>Agencias privadas</i>	<i>Total</i>
Busca informaciones sobre trabajo a través de familiares y amigos	26,7	16,5	23,2	22,0
Intenta contacto directo con las empresas	31,6	38,2	34,7	34,9
Busca por medio de agencias privadas	45,4	58,1	92,6	65,1
Consulta anuncios en periódicos	12,2	20,2	22,6	18,3
Busca por medio de internet	8,6	13,4	18,0	13,3
Intenta poner su propio negocio	0,0	0,0	0,0	0,0
Busca por medio de agencias del gobierno	89,4	23,7	20,4	44,2
Busca por medio de agencias de sindicatos	8,3	75,5	17,8	34,7
Otros tipos de iniciativas	5,7	7,2	4,4	5,8

Fuente: CEM, Encuesta «En búsqueda de trabajo»; muestreo representativo de demandantes de trabajo en agencias de empleo de la región metropolitana de São Paulo, agosto de 2004.

Familiares, amigos y conocidos tienen, en la encuesta de 2004, poco más que un tercio de la importancia que habíamos encontrado en la encuesta a domicilio de 2001. En las agencias, en promedio sólo el 22 por ciento de los entrevistados (y, como máximo, el 27 por ciento) decían utilizar sus redes personales en su búsqueda de empleo. Obsérvese también que entre los usuarios de agencias se eleva el peso de los que buscan trabajo por medio de internet: en la encuesta domiciliar de 2001 eran alrededor del 5 por ciento, y ahora son más del doble –13 por ciento en promedio–, pudiendo alcanzar hasta el 18 por ciento entre los trabajadores que obtienen empleo en las agencias privadas.

Su condición de profesionales, de especialistas en la búsqueda de trabajo, alude a otra particularidad que conviene destacar: una parcela considerable de ellos está formada por individuos buscando activamente trabajo, mientras que su sustento es proveído por una red (mayormente familiar) de apoyo y protección. Tal situación es característica de los trabajadores más jóvenes que tienen la condición de «hijos» y todavía viven en el domicilio de su familia de origen y que, por lo tanto, no han completado su transición hacia la vida adulta, lo que nos proporciona otra pista respecto al perfil de esos demandantes (Gráfica 4).

Gráfica 4. Situación ocupacional de los que buscaban trabajo en agencias de empleo en São Paulo (2004)



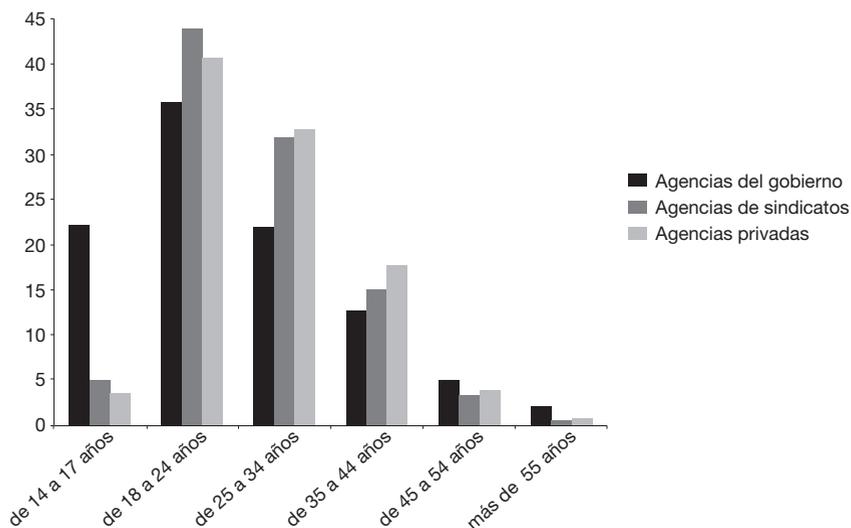
Fuente: CEM, Encuesta «En búsqueda de trabajo»; muestreo representativo de demandantes de trabajo en agencias de empleo de la región metropolitana de São Paulo, agosto de 2004.

Ese hallazgo permite formular la hipótesis de que, en ese grupo, las redes deben ser mucho más importantes como mecanismos de supervivencia que como mecanismos de circulación de información ocupacional y de obtención de trabajo; al menos las redes que se sitúan en el circuito más próximo y alrededor de los llamados «eslabones fuertes» tejidos en la familia nuclear o del domicilio de residencia.

Se podría añadir que los trabajadores que circulan en el mercado de intermediación, y en especial los que acuden a los intermediarios privados, son mayormente jóvenes desempleados, muchos de los cuales buscan su primer trabajo. Veamos la Gráfica 5. El grupo de 18 a 24 años de edad es el más frecuente en todos los tipos de agencias investigadas, sobre todo en aquellas públicas⁶. El perfil de ese empleado se completa cuando investigamos otras características de la muestra, a saber, su escolaridad (mayor también entre los jóvenes), su posición en la familia (importancia del peso de los que tenían la condición de hijos) y su experiencia anterior en el mercado de trabajo (sobre todo aquellos que carecen de ella).

⁶ Lo que no sorprende en razón de los servicios complementarios que allí son ofertados, como la emisión de documentación para formalización y registro de los contratos de trabajo (en especial el «carné de trabajo», en portugués «carteira de trabalho»), y la existencia de programas especiales para jóvenes dirigidos a ampliar el acceso al primer empleo. Son los mucho más jóvenes los que más necesitan de esos servicios.

Gráfica 5. Los jóvenes en el mercado de intermediación de puestos de trabajo



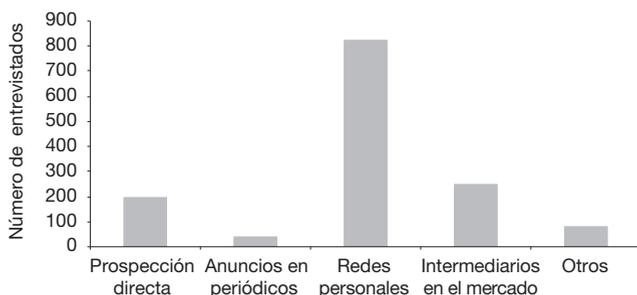
Fuente: CEM, Encuesta «En búsqueda de trabajo»; muestreo representativo de demandantes de trabajo en agencias de empleo de la región metropolitana de São Paulo, agosto de 2004.

Sin embargo, nos esperaba una sorpresa. Cuando indagados con respecto al mecanismo por medio del cual habían obtenido su último empleo, aquellos «profesionales de la búsqueda» nos dijeron que habían accionado sus eficientes redes de contactos personales. Repetimos la indagación para el penúltimo y para el antepenúltimo de sus empleos; la respuesta absolutamente predominante seguía siendo la misma: las redes personales constituidas en los circuitos privados –y no los mecanismos mercantiles– eran las que les propiciaban encontrar trabajo; incluso entre aquellos individuos que decían buscarlo sistemáticamente por medio de los mecanismos institucionalizados en el mercado de intermediación.

A pesar de que el cuestionario no había sido concebido para operacionalizar una investigación que permitiese localizar dichas redes, identificando su estructura o mensurando patrones de conectividad, sus preguntas facultaban un primer acercamiento con vistas a caracterizarlas mejor. Para este propósito clasifiqué los mecanismos movilizados en la búsqueda de trabajo para diferenciar «circuitos», como los denominaré, que denotasen grados de proximidad variables entre el sujeto y la fuente de proveimiento de información que lo había llevado a obtener trabajo. Así, identifiqué cuatro circuitos de proximidad distintos.

Circuito 1: en él la información ocupacional proviene de los individuos más cercanos al entrevistado, sus familiares que conviven en el hogar; por esto mismo lo denominé «Circuito doméstico».

Gráfica 6. Los mecanismos propiciadores de la obtención del último empleo. São Paulo, 2004



Fuente: CEM, Encuesta «En búsqueda de trabajo»; muestreo representativo de demandantes de trabajo en agencias de empleo de la región metropolitana de São Paulo, agosto de 2004.

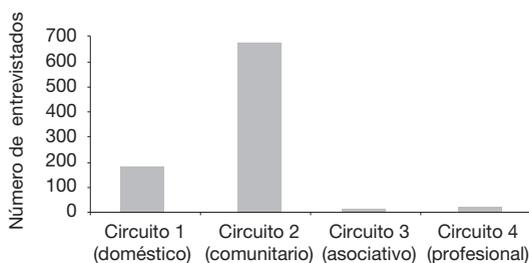
Circuito 2: en él la información ocupacional proviene de un círculo de relaciones más amplio que el Circuito 1, al incluir una red de contactos que avanza en dirección de su medio social más próximo que involucra a amigos, vecinos y parientes (en ese caso, que no cohabitan con el sujeto); lo denominé «Circuito comunitario».

Circuito 3: en él la información ocupacional proviene de un círculo de relaciones más amplio que el Circuito 2, que abarca vínculos de otra naturaleza y tal vez menor intimidad, tejidos por el entrevistado en su interacción con compañeros en sindicatos, comunidades del barrio y otros tipos de asociaciones; lo denominé «Circuito asociativo».

Circuito 4: en él la información ocupacional proviene de un círculo de relaciones construidas en ámbitos tan amplios como los del Circuito 3, aunque de otra naturaleza, de base profesional, puesto que proviene de antiguos compañeros de trabajo, por lo que fue denominado como «Circuito profesional».

Esos circuitos, definidos por su progresiva distancia respecto al entrevistado, pueden ser considerados como un *proxy* para la probable naturaleza de sus relaciones. Podemos suponer que los lazos fuertes tienen mayor probabilidad de tejerse en los circuitos 1 y 2 que en los circuitos 3 y 4. Del mismo modo, arriesgamos asumir que, cuanto más se avance en la dirección a los círculos más distantes de aquellos donde se espera encontrar mayor intimidad, más probable será la dispersión de las conexiones establecidas; en este sentido, esperamos que los vínculos recubran un espacio de relaciones progresivamente más amplio. Y tal vez no sea exagerado admitir que exista mayor probabilidad de que cuanto más dispersas las conexiones, mayor el número de puentes que necesitarían ser establecidos para articular circuitos de lazos más débiles. En este sentido, aun sabiendo que el cuestionario no es la mejor forma para medir la naturaleza de los vínculos o identificar la estructura de la red,

Gráfica 7. La capacidad de proveer acceso al empleo según los circuitos de contactos. São Paulo, 2004



Fuente: CEM, Encuesta «En búsqueda de trabajo»; muestreo representativo de demandantes de trabajo en agencias de empleo de la región metropolitana de São Paulo, agosto de 2004.

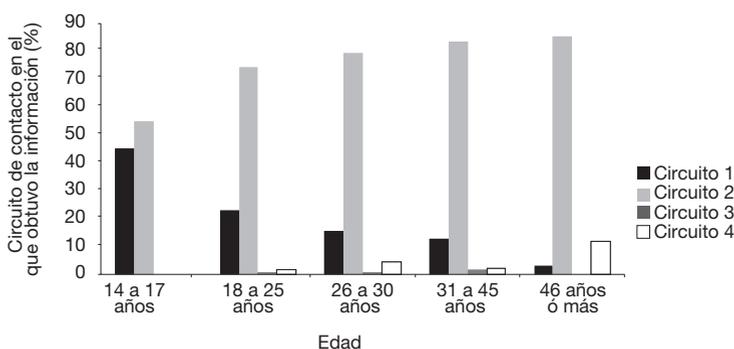
tomamos la tipología de los circuitos como una forma de acercamiento al asunto.

Asumiendo esos puntos de partida, se pueden contemplar los resultados en la Gráfica 7 respecto a la capacidad de cada uno de esos circuitos de contactos para proveer información que dé como resultado una oportunidad efectiva de trabajo para el entrevistado. De lo que se muestra en la Gráfica 7 se puede inferir que fueron los circuitos de mayor proximidad, es decir, los circuitos doméstico (Circuito 1) y comunitario (Circuito 2), los de mayor capacidad para proveer la información que condujo al empleo. Esto señala la mayor relevancia de los circuitos de mayor proximidad (en los cuales esperamos que se tejan los lazos más fuertes), en tanto que permite el acceso al trabajo. Sin embargo, aunque el circuito doméstico importa, no es el más significativo; ese puesto lo ocupa el «circuito comunitario», formado por amigos, vecinos y parientes con los cuales no se cohabita.

¿Cómo explicarlo? Una buena razón radica en el perfil de la muestra, en su mitad constituida por jóvenes, con poca experiencia de trabajo y que intentan ingresar (o consolidar su inserción) en el mercado de trabajo. En este grupo son poco relevantes los eslabones formados en los circuitos asociativo y profesional. Solamente los que tienen más experiencia en el mercado de trabajo disponen de un circuito profesional que puede ampararlos en sus nuevas iniciativas en la búsqueda de empleo. Este hallazgo, a su vez, confluye con el análisis de Degenne *et al.* (1991); en un estudio con jóvenes franceses han señalado que son los lazos fuertes aquellos con mayor eficacia vista su menor experiencia profesional. La fuerza de los eslabones débiles requiere la mayor longevidad en el mercado laboral.

Para observarlo mejor, controlamos el efecto de la variable «edad». Y, de hecho, vemos en la Gráfica 8 que en la medida que aumenta cae abruptamente la importancia del circuito de mayor intimidad (el doméstico) en la obtención de la ocupación, llegando a su representatividad mínima entre los del grupo de «46 años o más». Esto es, son los contactos más próximos al entrevistado los que se muestran más importantes para la inserción de los jóvenes con menos experiencia. Crece, al contrario, la

Gráfica 8. La importancia de los circuitos cambia con la edad
São Paulo, 2004.



Fuente: CEM, Encuesta «En búsqueda de trabajo»; muestreo representativo de demandantes de trabajo en agencias de empleo de la región metropolitana de São Paulo, agosto de 2004.

importancia del circuito profesional, probablemente el más distante con respecto al medio doméstico.

El circuito comunitario es aquel de efecto más ponderable con el aumento de la edad, y esto parece ser otra novedad. Es posible suponer que en este circuito predominan vínculos fuertes, el hallazgo nuevamente contraría la expectativa de que los eslabones débiles son los más eficaces para promover el acceso a las informaciones que redundan en obtención de empleos. Sin embargo, ese tipo de hallazgo recuerda un argumento del propio Granovetter (1974, 1985), que sugirió que entre los individuos menos calificados para la competición en el mercado de trabajo, y en contextos de mayor pobreza, serían los vínculos de mayor proximidad aquellos con mayor alcance y recurso, justamente por la menor especialización y la menor oportunidad de movilidad geográfica por parte del demandante. Y éste parece ser el caso de la gran mayoría de la muestra alcanzada por esta encuesta.

El circuito asociativo reveló una importancia mínima. Ese hallazgo es elocuente, no tanto para contrastar hipótesis sobre los mecanismos de búsqueda de trabajo, sino por lo que señala hacia posibles medidas de inserción social de los desempleados en una metrópoli pobre como São Paulo. Para decirlo en otras palabras, la creciente fuerza de las organizaciones de la sociedad civil no parece reflejarse en un «empoderamiento» de los desempleados. En otra ocasión (GUIMARÃES, 2002) señalé cómo la condición de desempleado no se constituye en el Brasil de hoy (al contrario de otros contextos, véase el caso argentino) en un sustrato eficiente para la construcción de una identidad colectiva que produzca las diversas formas organizacionales de relieve que sostengan dicha identidad. Todavía, hay algo más que destacar en ese hallazgo: la escasa capacidad asociativa de esos individuos, que puede ser una medida de su relativo aislamiento⁷.

⁷ Dicho aislamiento suele ser más grave si tenemos en cuenta, como se ha señalado anteriormente, las características del sistema brasileño de protección a los desempleados: reciente, restringido y poco diversificado por los beneficios que reparte.

En el circuito profesional se revela la importancia del grupo de «antiguos compañeros de trabajo». Con el paso del tiempo se da por hecho que el aumento de la edad es un buen *proxy* de la mayor experiencia en el mercado de trabajo. Este circuito expresa la importancia de los lazos débiles, notablemente restringida en un cierto grupo de edad y muy restringida por lo que respecta al conjunto de la muestra de los demandantes típicos en el mercado metropolitano de trabajo en Brasil.

4. Breves comentarios finales a modo de conclusión

Hemos visto en la primera sección que la literatura del campo del mercado de trabajo concibe la red como un mecanismo importante por medio del cual el individuo puede acceder a nuevas informaciones ocupacionales, lo que aumenta su probabilidad de (re)situarse en el mercado. De ese modo, al depender de la naturaleza de sus redes, sus virtualidades a ese respecto pueden ser mayores o menores. Vimos igualmente que las redes pueden diferenciarse por la naturaleza de los vínculos que tejen, lazos (o eslabones) fuertes o débiles, cuya intensidad fue traducida operacionalmente por autores, como Granovetter, a partir de un conjunto de características como la frecuencia del contacto, su intensidad emocional, la importancia de los servicios recíprocos y el grado de intimidad de la relación.

Aunque el cuestionario que llevamos a cabo en 2004, en la región metropolitana de São Paulo (hasta mismo por lo sorprendente del hallazgo: trabajadores «especialistas» en la búsqueda por mecanismos mercantiles que logran obtener sus empleos gracias a la eficacia de sus contactos privados de sus redes) no nos permitiese una operacionalización apurada de la intensidad del vínculo, la elocuencia del resultado empírico encontrado nos llevó a explorarlo en profundidad.

Partimos de la hipótesis corriente en la literatura de que el individuo tendrá una red tanto más eficaz para generar nuevas informaciones cuanto más diversificados sean sus contactos. Además, una red le será tanto más útil (por las mayores probabilidades de que su candidatura al puesto de trabajo sea temporalmente viable, esto es, que encuentre un puesto aún vacante) cuanto mayor sea la velocidad de llegada de la información a aquel en búsqueda de trabajo, lo que probablemente quiere decir cuanto menor sea el número de personas por medio de las cuales tal información pase. Esto es, son necesarios puentes que conecten y estrechen los distintos círculos de relaciones. Tales puentes serían responsables de conseguir nuevas informaciones desde círculos de relaciones más distantes hasta un círculo de relaciones más cercanas. De esta forma, la persona que disponga de más conocidos que produzcan puentes entre esos círculos dispondrá de una red de contactos más diversificada, ganando así el acceso a una mayor cantidad de informaciones; y más, obtendrá también mejores informaciones una vez que tiene el medio más corto de conseguirlas, beneficiándose de sus «contactos-puentes». En los lazos fuertes, los vínculos inmediatos con el sujeto tienden a ser redundantes, no demandan puentes, y tienen una gran probabilidad de que produzcan información ya conocida por el sujeto. Se infiere, de este modo, el argumento de la sección inicial:

si los lazos fuertes proveen información, si dan acceso a oportunidades ocupacionales en el mismo circuito social del sujeto, son ellos los que tienden a facultar el acceso a oportunidades de trabajo cuya calidad no impulsará la posición del sujeto en la jerarquía social.

¿Qué importancia tienen los hallazgos presentados hasta aquí para estimular la reflexión sobre la dinámica de los mercados de trabajo?

Desde luego, revelan la compleja composición de los vínculos en un mercado como el de São Paulo, sujeto a elevado y recurrente desempleo, de lo que resultan trayectorias inciertas. Muestran, además, el peso de los eslabones fuertes, de la homofilia que les caracteriza, y que termina por neutralizar el posible paso del trabajo a la movilidad social, por su incapacidad de generar información eficaz no solamente para alcanzar un empleo sino también para acceder a oportunidades que ultrapasen las condiciones del medio social de donde salió la valiosa información acerca del puesto vacante.

Nuestros resultados han indicado que en la metrópoli de São Paulo, el mayor conglomerado de agentes intermediarios de empleos en Brasil, la articulación entre ofertantes y demandantes se realiza tanto por mecanismos mercantiles como por mecanismos no-mercantiles de difusión de la información. Y más: que tal articulación suele ser un subproducto de relaciones sociales que carecen de una dimensión mercantil pero que plasman, de modo indeleble, ese mundo tan fuertemente mercantilizado. En este sentido, el funcionamiento del mercado de trabajo, como de otros tipos de mercados, demanda que estructuras sociales subyacentes sean examinadas. Sin eso, no se comprenderá las formas de transmisión de las oportunidades.

Finalmente, esos resultados revelan que el proceso de construcción social de la búsqueda de trabajo segmenta no solamente el acceso a las oportunidades, sino también los espacios, diferenciando los mecanismos por los cuales los individuos buscan trabajo. La descripción del proceso de búsqueda en las agencias como un mundo donde se concentran trabajadores jóvenes, material y simbólicamente preparados para comenzar cierto tipo de búsqueda, puede ser un hallazgo valioso para comprender las formas de operación de ese mercado que se localiza en el interior del mercado de trabajo, el mercado de intermediadores de empleos.

Bibliografía

- AMADEO, E.; BARROS, R. P.; CAMARGO, J. M.; PERO, V. y URANI, A. (1993), «Human Resources in the Adjustment Process», *Textos para Discussão*, n. 317, Río de Janeiro, IPEA, octubre.
- AMADEO, E.; CAMARGO, J. M.; GONZAGA, C.; BARROS, R. P. y MENDONÇA, R. (1994), «A natureza e o funcionamento do mercado de trabalho brasileiro desde 1980», *Textos para discussão*, n. 353, Río de Janeiro, IPEA.
- BENNER, C.; LEETE, L. y PASTOR, M. (2007), *Staircases or Treadmills?: Labor Market Intermediaries and Economic Opportunity in a Changing Economy*, Nueva York, Russell Sage Foundation.

- BERG, I. (ed.) (1981), *Sociological Perspectives on Labor Markets*, Nueva York, Academic Press.
- BERGSTROM, O. y STORRIE, D. (2003), *Contingent Employment in Europe and the United States*, Cheltenham, Edward Elgar.
- BEYNON, H.; GRIMSHAW, D.; RUBERY, J. y WARD, K. (2002), *Managing Employment Change: The New Realities of Work*, Oxford, Oxford University Press.
- BOYER, R. (ed.) (1988), *The Search for Labour Market Flexibility: The European Economies in Transition*, Oxford y Nueva York, Clarendon Press y Oxford University Press.
- BOYER, R. y DURAND, J.-P. (1997), *After Fordism*, Houndmills, Basingstoke, Hampshire, Macmillan Business.
- BRANDÃO, S.; WATANABE, M.; FERREIRA, S. y MONTAGNER, P. (2006), «Mobilidade ocupacional: a experiência da Região Metropolitana da São Paulo», en N. Araujo Guimarães y H. Hirata, *Desemprego: Trajetórias, Identidades, Mobilizações*, São Paulo, Editora do Senac, cap. 2, pp. 91-126. Versão revista de parte do relatório final do projeto «Mobilidade ocupacional: interação entre experiência e escolaridade», São Paulo, SEADE, julio de 1997.
- CARUSO, L. A. y PERO, V. (1995), *Trajetórias intersetoriais dos trabalhadores desligados da indústria*, Río de Janeiro, SENAI/DN-CIET.
- (1996), *Trajetórias intersetoriais e reconversão profissional dos trabalhadores desligados da indústria*, Río de Janeiro, SENAI/DN-CIET.
- CARUSO, L. A.; PERO, V. y LIMA, M. I. (1997), *Desemprego Industrial e Trajetórias Intersectoriais*, Río de Janeiro, SENAI/DN-CIET.
- DEDECCA, C. y BRANDÃO, S. (1993), «Crise, Transformações Estruturais e Mercado de Trabalho», en B. Appy *et al.*, *Crise Brasileira: Anos 80 e Governo Collor*, CGIL/CUT/DESEP, S. Paulo, pp. 307-350.
- DEDECCA, C. y MONTAGNER, P. (1993), «Flexibilidade produtiva e das relações de trabalho. Considerações sobre o caso brasileiro», *Textos para discussão*, n. 29, Campinas, Instituto de Economia da Unicamp, octubre.
- DEDECCA, C.; MONTAGNER, P. y BRANDÃO, S. (1993), «Recessão e Reestruturação Econômica: as Novas Condições de Funcionamento do Mercado de Trabalho na Década de 90», Campinas, Instituto de Economia da Unicamp, 26 pp.
- DEGENNE, A. y FORSÉ, M. (1994), *Les Réseaux Sociaux*, París, Armand Colin.
- DEGENNE, A.; FOURNIER, I.; MARRY, C. y MOUNIER, L. (1991), «Les relations sociales au coeur du marche du travail», *Sociétés Contemporaines*, n. 5, marzo, pp. 75-97.
- DEMAZIÈRE, D. (1995), «Compter et contourner le chômage», en *La sociologie du chômage*, París, La Découverte.
- ECHEVERRÍA, M. (2001), «Condições de trabajo en sistema de subcontratación», en X. Díaz y E. Hola (orgs.), *Trabajo, flexibilidad y género: tensiones de un proceso*, Santiago, Centro de Estudios de la Mujer.
- FERRANTE, V. L. B. (1978), *FGTS – Ideologia e Repressão*, São Paulo, Atica.
- FLIGSTEIN, N. (1996), «Markets as Politics: A Political-cultural Approach to Market Institutions», *American Sociological Review*, vol. 61, n. 4, agosto, pp. 656-673.

- FLIGSTEIN, N. y DAUTER, L. (2007), «The Sociology of Markets» *Annual Review of Sociology*, vol. 33, pp. 105-128.
- FORDE, C. (2001), «Temporary Arrangements: the Activities of Employment Agencies in the UK», en *Work, Employment and Society*, 15 (3), pp. 631-644.
- FRIOT, B. y ROSE, J. (1996), *La Construction Sociale de l'Emploi en France – Les années soixante à aujourd'hui*, París, L'Harmattan y Forum.
- GALLIE, D. y PAUGAM, S. (2000), *Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe*, Oxford, Oxford University Press.
- GARCÍA-PARPET, M. F. (1986), «La construction sociale d'un marché parfait: le marché au cadran de Fontaines-en-Sologne», *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, París.
- GRANOVETTER, M. S. (1973), «The Strength of Weak Ties», *American Journal of Sociology*, pp. 1361-1380.
- (1974), *Getting a Job – A Study on Contacts and Careers*, Cambridge, Harvard University Press.
- (1985), «Economic action and social structure: the problem of embeddedness», *American Journal of Sociology*, 91 (3), pp. 481-510.
- (1988), «The Sociological and Economic Approaches to Labor Market Analysis: A Social Structural View», en M. Granovetter y R. Swedberg (eds.) (1991), *The Sociology of Economic Life*, Boulder, Westview Press, pp. 233-263.
- GRAY, A. (2002), «Jobseekers and Gatekeepers: The Role of the Private Employment Agency in the Placement of the Unemployed», *Work, Employment and Society*, 16 (4), pp. 655-674.
- GUIMARÃES, N. A. (2002), «Por uma Sociologia do Desemprego», *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, Anpocs, 50, octubre.
- (2006), «O trabalho em transição. Uma comparação entre São Paulo, Paris e Tóquio», *Novos Estudos Cebrap*, 76 (noviembre de 2006), pp. 159-177.
- (2006a), «En busca de trabajo: ¿cuándo las instituciones del mercado significan una diferencia?», *Revista de Trabajo*, 2, Nueva Época (Buenos Aires, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Argentina), junio.
- (2009), *À Procura de Trabalho. Instituições do Mercado e Redes*, Belo Horizonte, Argvmentvm.
- HOFFMANN, H. (1980), *Desemprego e Subemprego no Brasil*, São Paulo, Atica, 2.ª edición.
- HUMPHREY, J. (1982), *Fazendo o «Milagre»*, São Paulo, Vozes e Cebrap.
- KALLEBERG, A. y SORENSEN, A. (1979), «The Sociology of Labor Markets», *Annual Review of Sociology*, vol. 5, pp. 351-379.
- KARTCHEVSKY, A. y CAIRE, G. (2000), *Les agences privées de placement et le marché de travail*, París, L'Harmattan.
- KOENE, B. y PURCELL, K. (2004), «The Value of Relationships in a Transactional Labour Market: constructing a Market for Temporary Employment», manuscrito no publicado, octubre.
- LEDRUT, R. (1966), *Sociologie du chômage*, París, PUF.
- LIE, J. (1997), «Sociology of Markets», *Annual Review of Sociology*, vol. 23, pp. 341-360.

- LIMA, I. (1997), «Mobilidade Ocupacional», en Segundo Relatório de Pesquisa, *Projeto FINEP/CIET* «Trajetórias Intersetoriais e Ocupacionais dos Trabalhadores Desligados da Indústria», Rio de Janeiro, CIET.
- LIN, N. (2001), *Social Capital. A Theory of Social Structure and Action*, Cambridge, Cambridge University Press.
- MARUANI, M. (2002), *Les Mécomptes du Chômage*, Paris, Fayard.
- MARUANI, M. y REYNAUD, E. (1993), *Sociologie de l'emploi*, Paris, La Découverte.
- PERO, V. (1997), «Migração para fora do mercado formal de trabalho», en Segundo Relatório de Pesquisa, *Projeto FINEP/CIET* «Trajetórias Intersetoriais e Ocupacionais dos Trabalhadores Desligados da Indústria», Rio de Janeiro, CIET.
- POLANYI, K. (1944), *A Grande Transformação. As origens da nossa época*, Rio de Janeiro, Campus (2000).
- PORTES, A. (1998), «Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology», *Annual Review of Sociology*, vol. 24, pp. 1-24.
- SMELSER, N. y SWEDBERG, R. (eds.) (1994), *The Handbook of Economic Sociology*, Princeton, Princeton University Press, 1.^a edición.
- STEINER, P. (1999), *La Sociologie Economique*, Paris, Éditions La Découverte — (2004), «Le marché vu par la sociologie économique», Lille, (manuscrito), 28 pp.
- SWEDBERG, R. (1994), «Markets as Social Structures», en N. Smelser y R. Swedberg (eds.), *The Handbook of Economic Sociology*, Princeton, Princeton Univ. Press, cap. 11, pp. 255-282.
- WEBER, M. (1922 [1961]), *Economía y Sociedad: esbozo de sociología comprensiva*, México, Fondo de Cultura Económica.
- WHITE, H. C. (1970), «Matching Vacancies and Mobility», *Journal of Political Economy*, 78 (1), pp. 97-105.
- (1981), «Where do Markets Come From?», *American Journal of Sociology*, 87 (3), pp. 517-587.

Resumen: ¿Cómo salir del desempleo? Lazos fuertes y lazos débiles en la búsqueda de trabajo en São Paulo, Brasil

El texto analiza los mecanismos que son utilizados con vistas a salir del desempleo. Aspira a entender cómo las oportunidades ocupacionales se ponen al alcance de los individuos, compara el rol de los mecanismos mercantiles que se establecen en el espacio público (agencias de empleo, empresas de trabajo temporal, anuncios clasificados y similares) y los mecanismos no-mercantiles (redes personales) que se establecen en el ámbito de las relaciones privadas. Analiza datos de una encuesta por muestreo representativo a 1.549 demandantes de trabajo en agencias de empleo en el año de 2004, en la región metropolitana de São Paulo, el mayor mercado de trabajo (y de intermediación) de Brasil.

Palabras clave: desempleo, mercado de trabajo, Brasil, redes, intermediarios

Abstract: How to get out of unemployment? Strong ties and weak ties in search of employment in São Paulo, Brazil

The article aims at analyzing the different mechanisms workers mobilize in order to leave unemployment situation, comparing the role of market mechanisms (as employment agencies, temporary work firms, and advertising) and non-market mechanisms (as personal networks). Empirical evidence comes from a representative sample survey with 1,549 job seekers, conducted on 2004 at São Paulo, the larger metropolitan market in Brazil and its most important concentration of labor market intermediaries.

Key words: unemployment, labor market, Brazil, networks, labor market intermediaries

PLANIFICACIÓN URBANA Y DECLIVE INDUSTRIAL

El papel del planeamiento en la evolución de la estructura productiva de Detroit tras la Segunda Guerra Mundial**

In excluding the practices of firms that fell outside throughput lines of development we have achieved a synthesis at the cost of flattening the diversity and eliding the contingencies of historical process. [...] it may also be worth scrutinizing its assumptions, probing its silences, and reconsidering its simplifications.»

Philip Scranton¹

Pocas ciudades ejemplifican mejor que Detroit el recorrido del auge al declive. En 1920, Detroit, la cuna de la industria automovilística, era la tercera ciudad industrial de Estados Unidos tras Nueva York y Chicago; en la Segunda Guerra Mundial se convirtió en «America's arsenal of democracy»² al acumular gran parte de la producción armamentística; en 1950 su población alcanzaba casi los dos millones de habitantes. Hoy Detroit lleva casi dos décadas siendo la ciudad más pobre de Estados Unidos, con niveles de desempleo y segregación social que se incrementan anualmente y una población que apenas llegaba a los setecientos mil habitantes en 2010³.

Recibido 24-VI-11

Versión final aceptada 2-XI-11

* Beatriz Fernández Águeda, Profesora Asociada. Dpto. Urbanística y Ordenación del Territorio, Escuela Técnica Superior de Arquitectura, Universidad Politécnica de Madrid, 28040 Madrid. b.fagueda@upm.es

** El presente trabajo es fruto de las investigaciones realizadas en Avery Library con motivo de la estancia como Visiting Scholar en Columbia University (Nueva York) gracias a la concesión de una beca del Consejo Social de la Universidad Politécnica de Madrid perteneciente al IX Programa de Ayudas del Consejo Social para la formación de doctorandos. Agradezco los comentarios y sugerencias de los evaluadores de Sociología del Trabajo que han servido para mejorar su redacción final.

¹ Scranton, Ph. (1991, pp. 88-89).

² Sugrue (1996).

³ US Bureau of the Census. Profiles of General Characteristics, 2010.

Si bien tradicionalmente se ha situado el inicio de la crisis de Detroit en la década de 1970, en realidad para entonces el modelo del declive llevaba décadas gestándose. Entre 1947 y 1963 Detroit perdió 134.000 puestos de trabajo en la industria⁴ y como bien argumentaba Thomas J. Sugrue, «the coincidence and mutual reinforcement of race, economics and politics in [...] the period from the 1940s to the 1960s, set the stage for the fiscal, social and economical crisis»⁵.

Efectivamente, el periodo de auge de la ciudad de la Segunda Guerra Mundial y la posguerra sentó las bases de un modelo socioespacial rígido y segregado, caracterizado por un incremento progresivo del conflicto social y racial. Sin duda, Detroit es un ejemplo en el que las dinámicas externas (el intenso proceso de suburbanización, la creciente capacidad de la industria automovilística de descentralizar sus procesos productivos o las decisiones internas de las empresas) marcaron especialmente el desarrollo de la ciudad; sin embargo, las fuentes parecen indicar que la toma de decisiones política, materializada a través de la planificación urbana de posguerra, influyó en la evolución de la trayectoria productiva de Detroit.

El impacto de los planes urbanísticos sobre la estructura social de la ciudad ha sido analizado en numerosas ocasiones⁶; sin embargo, sus repercusiones sobre el tejido industrial no han sido, hasta la fecha, evaluadas. El objetivo de este artículo es valorar el papel de la planificación urbana de posguerra en la evolución de la estructura productiva de Detroit, ya que el estudio de los informes y planes publicados por la *Detroit City Plan Commission* parecen apuntar a que el planeamiento contribuyó a definir una trayectoria productiva caracterizada por una reducción progresiva de la complejidad.

Habitualmente se ha aceptado como un hecho indiscutible que, tras la Segunda Guerra Mundial, Detroit sólo existía ya en función de la industria del automóvil y que el «paisaje industrial global»⁷ que había caracterizado a la ciudad a comienzos del siglo xx se había perdido para siempre. Incluso la *Detroit City Plan Commission* afirmaba: «for the rest of America, Detroit exists primarily to put the nation on wheels»⁸. En ningún caso es nuestra intención negar el papel dominante del sector automovilístico, ni su indudable significación en el imaginario de sus habitantes y trabajadores. Sin embargo, *Industrial Study. A Survey of Existing Conditions and Attitudes of Detroit's Industry*⁹, una encuesta sobre la actividad industrial realizada por la *Detroit City Plan Commission*, nos permite reconstruir la realidad productiva completa de la ciudad y afirmar que Detroit aún

⁴ *Ibid.*, p. 126.

⁵ *Ibid.*, p. 6.

⁶ Thomas (1988, 1989 y 1997), Sugrue (1996), Darden *et al.* (1987).

⁷ Zunz (1982).

⁸ Detroit City Plan Commission (1944, p. 5).

⁹ Detroit City Plan Commission (1956). *Industrial Study. A Survey of Existing Conditions and Attitudes of Detroit's Industry* es el informe redactado a partir de una exhaustiva encuesta por correo a las empresas industriales de más de ocho empleados de Detroit, Hamtramck y Highland Park en 1953. A la encuesta respondieron el 65,6 por ciento de las empresas de industria manufacturera (equivalentes al 81,2 por ciento de los trabajadores) y el 64 por ciento de las firmas industriales no manufactureras (correspondientes al 75,5 por ciento en términos de empleo).

conservaba un importante grado de diversificación, tanto en el tipo de empresa como en las ramas de la industria representadas. Sectores fundamentales de la base productiva de la ciudad desde finales del siglo XIX, como la industria química y la alimentaria, los metales transformados, la maquinaria, las imprentas y las fábricas de tabaco, aún permanecían en el Detroit de 1953. No fue hasta la segunda mitad de la década de 1960 cuando la estructura productiva quedó limitada a un tipo de empresa (la gran corporación industrial) y a un sector de la industria (el automovilístico); la hipótesis del presente artículo es que el modelo espacial de los planes urbanísticos de posguerra contribuyó a simplificar esta base diversificada.

El documento básico para comprender las relaciones entre planificación urbana y desarrollo industrial en Detroit es el *Master Plan* de 1951, así como los estudios sectoriales realizados para su redacción. La comparación entre la citada encuesta sobre la actividad industrial y las propuestas urbanísticas permite comprender las contradicciones existentes entre ambas.

Trataremos, por tanto, de analizar dichas fuentes en profundidad, esclarecer lo que el lenguaje propio del planeamiento (especializado y con un alto componente normativo) apenas permite entrever y revelar las relaciones entre planificación urbana y evolución de la ciudad industrial.

Detroit, ciudad segregada

Sin duda, en el momento de la redacción del *Master Plan*, Detroit se encontraba en una encrucijada¹⁰; la ciudad, al igual que muchas de las grandes metrópolis americanas, llevaba sufriendo un importante proceso de suburbanización desde la década de 1930. De forma progresiva se impuso un patrón espacial segregado que dividía la ciudad en un centro ocupado por la industria y sus trabajadores y una periferia destinada a las clases altas basada en el modelo de la vivienda unifamiliar y el uso del automóvil. Esta suburbanización se vio acentuada durante la Segunda Guerra Mundial por las políticas de descentralización de la industria de guerra que llevaron a la periferia de Detroit gran parte de las nuevas fábricas. La estructura social de Detroit también se vio profundamente transformada por la llegada de nuevos trabajadores atraídos por el auge de la industria, en su mayoría de raza negra, procedentes del sur de Estados Unidos. Como describe Thomas J. Sugrue, en 1940 Detroit se encontraba en su «zenit industrial»¹¹, pero también estaba sentando las bases de un modelo socioespacial profundamente desigual. Las necesidades de vivienda obrera se incrementaron exponencialmente con la llegada de los nuevos trabajadores y las políticas de exclusión racial de los barrios residenciales de la periferia obligaron a los inmigrantes a concentrarse en la única zona donde eran admitidos: el centro de Detroit. Se instalaron en las viviendas que las clases medias habían abandonado en el centro de la

¹⁰ Thomas J. Sugrue lo califica como «a decisive turning point in the development of the city». Sugrue, (1996, p. 126).

¹¹ *Ibid.*, (p. 19).

ciudad y en las que el deterioro era ya patente. El modelo segregado se intensificó y a los conflictos de clase se unieron los que surgieron como consecuencia de la discriminación racial.

Este proceso se acentuó aún más a partir de 1949 por las políticas federales de apoyo al sistema crediticio y al sector inmobiliario, que financiaron la compra de vivienda suburbana a las clases medias blancas del país y por la financiación federal para la construcción del sistema de autopistas¹². Tras la Segunda Guerra Mundial, gran parte de las rentas medias y altas de Detroit se habían trasladado a los municipios cercanos y la ciudad era ya, fundamentalmente, de clase obrera; las intervenciones sobre el soporte espacial (programas de renovación urbana de posguerra, proyectos de vivienda social...) no hicieron sino incrementar el conflicto. El nuevo modelo urbano ignoró el derecho a la ciudad de las clases trabajadoras (especialmente las de raza negra) que fueron expulsadas de sus viviendas sin planificar su realojo y segregados aún más por los planes de renovación urbana y la apertura de autopistas en el centro de Detroit. Las revueltas urbanas de 1943 y 1967 no fueron sino la expresión de un conflicto patente que la acción urbana contribuyó a acentuar¹³.

Mientras tanto, la nueva red de carreteras convirtió a la periferia en el espacio óptimo para el crecimiento industrial. Cualidades que hasta entonces había aportado el centro de la ciudad (concentración, actividad urbana, fuerza de trabajo cualificada, clima productivo, cercanía a redes de transporte y proveedores...) habían perdido, aparentemente, gran parte de su valor. Los nuevos avances tecnológicos permitían descomponer cada vez más los procesos de trabajo y las dinámicas internas de descentralización de las empresas se vieron favorecidas en Estados Unidos por la nueva red de carreteras que incrementó la accesibilidad del territorio y la dependencia del transporte por carretera¹⁴. Este nuevo sistema de comunicaciones no sólo convirtió a la periferia en un espacio a priori idóneo para la expansión de la industria sino que cargó sobre la colectividad gran parte de los costes del transporte generados por la descentralización de los procesos de producción¹⁵.

A todas estas dificultades se unía la progresiva pérdida del que había sido su principal modo de vida desde finales del siglo XIX: la industria. Detroit debía tratar de invertir una dinámica aparentemente imparable de abandono de la ciudad por una periferia cada vez mejor comunicada. Los municipios cercanos podían ofrecer no sólo mejor acceso al que ya era el medio de transporte fundamental de la industria¹⁶, sino impuestos más reducidos y suelo en abundancia a precios moderados¹⁷.

Si bien todas éstas fueron cuestiones comunes para la mayoría de las ciudades industriales americanas, en Detroit se añadieron dos obstáculos

¹² Hays (1985), Beauregard (2006), Thomas (1997).

¹³ Sugrue (1996), Thomas (1997), Darden *et al.* (1987).

¹⁴ «El alejamiento de espacios soporte de funciones en necesaria interconexión sólo es posible mediante el establecimiento de un sistema de comunicaciones que permita mantener una situación al menos igual de ventajosa», Ruiz (2002, p. 81).

¹⁵ Sobre la relación entre las redes de transporte y el modelo disperso véase Ruiz (2002).

¹⁶ Detroit City Plan Commission (1956), Tablas 36B, 37B, 84B, 85B.

¹⁷ Detroit City Plan Commission (1956), Tabla 24.

los más. En primer lugar, los problemas derivados de una prolongada ausencia de regulación: un tejido urbano en el que las viviendas y los usos industriales compartían el mismo espacio (lo que el *Master Plan* definió como «problems of disorder and compactness. Industrial plants, homes and stores are so intermixed that each suffers from the interference of the others»¹⁸), evidentes carencias en el sistema de espacios públicos y equipamientos¹⁹ y un centro urbano que seguía todos los patrones de obsolescencia señalados en las directrices federales. El segundo problema al que se enfrentaba Detroit era la ausencia de suelo sin urbanizar que limitaba las posibilidades de desarrollo a programas de renovación urbana que planteasen la demolición de las áreas consideradas obsoletas y/o degradadas y su sustitución por nuevos barrios residenciales.

A las cuestiones de índole espacial se añadía un problema fiscal, ya que gran parte de la recaudación municipal procedía del impuesto sobre la propiedad, calculado en función del valor de tasación de las edificaciones, que disminuía con la antigüedad²⁰. El objetivo de la corporación municipal parecía claro: era necesario emprender las operaciones de renovación necesarias para reorientar un futuro fiscal incierto, reformar un tejido urbano «obsoleto», impedir el éxodo industrial y fomentar el crecimiento de la ciudad. En el modelo político de posguerra, las lógicas económicas e inmobiliarias prevalecieron frente a las necesidades sociales y el *Master Plan* se convirtió en el instrumento que hizo posible trasladarlas al soporte espacial.

El Master Plan de Detroit de 1951

Es necesario comenzar aclarando que el *Master Plan* de 1951 fue el primer plan de ordenación de escala municipal en la historia de Detroit²¹; se trataba, por tanto, de la primera ocasión de orientar de forma global el futuro de la ciudad y definir su estructura urbana y de usos. El plan comenzó a gestarse durante la Segunda Guerra Mundial y el documento definitivo fue aprobado y publicado en 1951. Entre 1941 y 1956 la *Detroit City Plan Commission* elaboró numerosos estudios sectoriales necesarios para la redacción del plan; estos documentos describen de forma precisa la realidad de la ciudad en aquellos años y constituyen las fuentes principales de esta investigación.

La propuesta de la *Detroit City Plan Commission* fue tan clara como radical: era necesaria una intervención global sobre la trama de la ciudad, que acabara con las zonas degradadas del centro e impidiera que el declive se extendiera. Teóricamente, la demolición de las áreas deteriora-

¹⁸ Detroit City Plan Commission (1951, p. 2).

¹⁹ En 1905 Frederick Law Olmsted, el autor de Central Park (Nueva York) y de Belle Isle, el parque más importante de Detroit, ya había planteado la necesidad de un nuevo espacio verde de grandes dimensiones debido al ritmo de crecimiento de Detroit; este parque nunca se llevó a cabo. Detroit City Plan and Improvement Commission (1914).

²⁰ Detroit City Plan Commission (1962, pp. 9-20).

²¹ En 1915 se había planteado una propuesta de ordenación pero nunca se llegó a aprobar. Detroit City Plan and Improvement Commission. Preliminary Plan of Detroit (1915).

das permitiría a un tiempo crear aquellos espacios de los que la ciudad carecía y aportar aquellas cualidades que empresas y residentes parecían echar en falta. Sin embargo, los resultados fueron muy diferentes de los previstos y los programas de renovación urbana de Detroit no sólo destruyeron barrios socialmente cohesionados sino que acentuaron la segregación y el conflicto racial²².

La *Detroit City Plan Commission* atribuía el éxodo de habitantes y empresas a las mejores condiciones ofrecidas por la periferia; en el nuevo escenario de competencia local por los recursos (desarrollo inmobiliario y actividad económica), Detroit era, sin duda, la perjudicada ante una periferia plenamente accesible y con un parque inmobiliario en construcción. Los documentos oficiales repiten en numerosas ocasiones las que consideraban principales cuestiones a resolver: tráfico, ruido, falta de espacios libres y barrios deteriorados; todas ellas (aparentemente) consecuencia de los dos grandes problemas de Detroit: la degradación urbana y la mezcla de usos industriales y residenciales. En el momento en que la ciudad fuera renovada, limpiada de sus áreas insalubres y remodelada, la dinámica de abandono de la ciudad se invertiría. Detroit, recuperada por la planificación urbana de posguerra de un proceso de obsolescencia que no es sino parte del proceso de evolución de la ciudad, podría garantizar un óptimo entorno de vida y trabajo. En definitiva, el cometido del *Master Plan* era construir un soporte espacial capaz de entrar en competencia con la periferia.

El plan propuso un modelo urbano muy claro, que daba respuesta a los problemas antes enunciados a través de una segregación completa de los usos con el objetivo de impedir que Detroit continuara siendo lo que un consultor de la *Detroit City Planning Commission* definió como «an undifferentiated mass». Los usos residenciales se concentraban en lo que el plan denominó *communities*²³, mientras que la localización de la industria quedaba restringida a los corredores industriales (Mapa 1).

Éstos seguían el modelo histórico de asentamiento de las actividades productivas en Detroit, similar al de otras muchas ciudades industriales. Las fábricas habían ocupado las zonas con mejor acceso a las redes de transporte, adoptando una configuración lineal en torno a las que hasta entonces habían sido las principales vías de comunicación: el río y el ferrocarril. El planeamiento confirmó este patrón espacial, definiendo como áreas de uso exclusivamente industrial el frente del río y bandas a ambos lados de las líneas del ferrocarril. Sin embargo, se aprecia una primera contradicción entre los objetivos del plan y su formalización espacial. El patrón histórico de asentamiento estaba vinculado a un medio de transporte, el ferrocarril, que había dejado de ser esencial para la mayoría de

²² Para una descripción detallada de los planes de renovación urbana y su influencia en el incremento del conflicto véase Thomas (1988, 1989 y 1997), Sugrue (1996), Darden *et al.* (1987).

²³ Áreas equivalentes en escala a nuestros distritos pero con la connotación especial de tratar de facilitar la construcción de un sentido de la comunidad similar al que se producía en la periferia. Hemos optado por conservar el nombre de *communities*, aunque a lo largo del texto también nos referimos a ellas como barrios, distritos o áreas residenciales.



Fuente: Detroit City Plan Commission (1951).

las empresas de Detroit²⁴. La situación de los corredores industriales del plan aseguraba una óptima accesibilidad a la red de ferrocarril pero no garantizaba una buena comunicación rodada. Si bien seguía unos criterios acertados de continuidad con el patrón de localización de la industria, no fue complementada, en cambio, por unas conexiones adecuadas con la que era la principal red de transporte. En definitiva, si el objetivo era crear unas condiciones de accesibilidad capaces de competir con la periferia, los resultados de la propuesta no fueron los esperados.

El modelo del *Master Plan* se basaba en la certeza de que el nuevo sistema de autopistas solucionaría los problemas de tráfico del centro de Detroit y garantizaría un acceso óptimo a las fábricas. La red tenía, en teoría, el objetivo de concentrar el tráfico industrial y separarlo así del residencial, que (presumiblemente) discurriría por el viario local, en una lógica heredada de la ciudad del Movimiento Moderno que extendía los principios de la zonificación a la movilidad. Finalmente, las nuevas autopistas no sólo no cumplieron los objetivos previstos sino que se convirtieron en verdaderas barreras dentro de los barrios. Las decisiones políticas sobre su trazado, que se proyectó sobre las áreas más pobres y (en teoría) más deterioradas de Detroit, contribuyeron a incrementar unos conflictos raciales ya evidentes²⁵.

²⁴ El 62,5 por ciento de las empresas recibían más del 70 por ciento de sus materiales por carretera mientras que el 75 por ciento de ellas expedía más del 70 por ciento de sus productos a través de este medio de transporte. Detroit City Plan Commission (1956). Tablas 36B, 37B, 84B, 85B.

²⁵ Sobre el impacto de la red de autopistas en Detroit y sobre la elección estratégica de sus emplazamientos para eliminar las áreas donde el conflicto social era más patente, véase Thomas (1997), Sugrue (1996).

Repercusiones del modelo espacial sobre la estructura productiva

Las consecuencias sobre el tejido social de los planes de renovación urbana de posguerra en Detroit han sido analizadas en profundidad por Thomas J. Sugrue y June Manning Thomas²⁶; esta última también investigó el impacto de los programas de renovación industrial²⁷. Sin embargo, hasta la fecha no se han estudiado las implicaciones del *Master Plan* de 1951 sobre la estructura productiva de Detroit. Sin duda, la decisión de restringir los usos industriales a los corredores afectó a un número significativo de empresas; nuestro objetivo es profundizar en las relaciones entre planificación urbana y evolución industrial.

Para comprender las repercusiones del *Master Plan* es necesario, en primer lugar, estudiar las diferencias entre la zonificación propuesta y la realidad física de la ciudad, pues que el plan limitase los usos productivos a los corredores industriales y los residenciales a las *communities*, no significa que ésa fuera la distribución existente en Detroit. De hecho, ambas diferían significativamente y de su adecuación iba a depender el futuro de la ciudad; es, por tanto, necesario evaluar la cantidad de fábricas situadas en los barrios residenciales y que debían trasladarse según el *Master Plan*.

En 1946 se publicó *Present Land Use in Detroit. A Master Plan Report*²⁸, que detallaba los usos del suelo de Detroit, en 1955 se actualizó en *Existing Land Use*²⁹. Ambos documentos permiten demostrar las importantes diferencias entre la distribución de usos existente y el modelo previsto por el planeamiento; el *Industrial Study* hace posible corroborar estas discrepancias al desagregar los resultados de la encuesta entre corredores industriales y *communities*.

Una superposición de los corredores sobre el plano de usos existentes del suelo permite comprender que, como el propio plan aceptaba, existían verdaderos problemas en las zonas limítrofes de los corredores industriales, donde se mezclaban las viviendas con las fábricas y talleres.

The pattern of major industry in Detroit is formed by the railroads and their belt lines. The planning problems raised by industry are not so much with this basic framework as with the contact and the intermixture of homes with industry along the borders of the industrial corridors. The land use plan utilizes this established pattern and shows where its fringes should be rationalized³⁰.

Sin embargo, es necesario subrayar lo que el *Master Plan* evita mencionar. Pues los conflictos (y la necesaria «racionalización») no sólo estaban en las viviendas situadas en lo que iba a ser zona industrial sino también en las fábricas dispersas, ubicadas en las futuras áreas residenciales. Se suscitan sin duda varias cuestiones: ¿qué futuro aguardaba a estas fábricas?, y ¿cuántas y qué tipo de empresas se situaban dentro de

²⁶ Thomas (1988, 1989 y 1997), Sugrue (1996), Darden *et al.* (1987).

²⁷ Thomas (1990a), (1989b).

²⁸ Detroit City Plan Commission (1946).

²⁹ Detroit City Plan Commission (1955).

³⁰ Detroit City Plan Commission (1951, p. 4).

lo que el plan definía como *communities*? ¿Era la estructura productiva de éstas diferente de la de los corredores industriales?

Para responder a la primera cuestión, es necesario señalar que el que un plan urbanístico excluya un uso de un área de la ciudad no implica su desaparición inmediata; sí supone, en cambio, que el tipo de actuaciones que el propietario podrá llevar a cabo queden restringidas por el planeamiento. Tras la aprobación del plan, dichas edificaciones quedarán en una situación que en urbanismo se denomina fuera de ordenación³¹. En Detroit, estas restricciones se detallaron en la *Zoning Ordinance*, aprobada en 1947, que establecía que las industrias situadas fuera de los corredores no podrían modificar sus instalaciones, ni realizar ningún tipo de obra de remodelación ni de ampliación³². Si bien esta limitación podía no tener repercusiones inmediatas, a largo plazo las reformas serían necesarias; al no poder realizarlas en su actual ubicación, las empresas se verían obligadas a trasladarse. La hipótesis de la *Detroit City Plan Commission* era que se irían a los corredores industriales donde, para entonces, las viviendas habrían dejado suelo disponible. Sin embargo, no existía ninguna garantía de que las empresas no fueran a trasladarse más allá de los límites de Detroit, como de hecho ocurrió.

La estrategia del *Master Plan* de restringir los usos industriales a los corredores no deja de parecer arriesgada cuando el 23,1 por ciento de las empresas industriales de Detroit buscaban un nuevo emplazamiento fuera de la ciudad³³ y un 11 por ciento aseguraban tener planes definitivos de abandonarla³⁴. Estas cifras variaban significativamente en función de la rama de la industria y de su localización en la trama urbana: los sectores más interesados en el traslado eran los vinculados a la transformación de materias primas (del sector de la madera o el caucho a las refinerías de petróleo), que argumentaban la falta de suelo disponible; en cambio, apenas un 10 por ciento de las imprentas o las empresas de la industria alimentaria mostraban intenciones de salir de la ciudad³⁵. Es especialmente significativo que casi el 30 por ciento de las empresas de equipamiento para el transporte (sector en el que estaba incluida la industria automovilística³⁶), declararan preferir un emplazamiento fuera de Detroit. Estas diferencias

³¹ Las sucesivas *Zoning Ordinance* de Detroit recogen los usos fuera de ordenación bajo la denominación: Non-Conforming Buildings and Uses. Detroit City Plan Commission (1947), Detroit City Plan Commission (1963).

³² «Any such non-conforming building or structure may be continued and maintained provided there is no physical change other than necessary maintenance and repair [...]. Any such non-conforming use may be maintained and continued, provided there is no increase or enlargement of the area, space or volume occupied by or devoted to such non-conforming use. Detroit City Plan Commission (1947, sec. 3.3, p. 9).

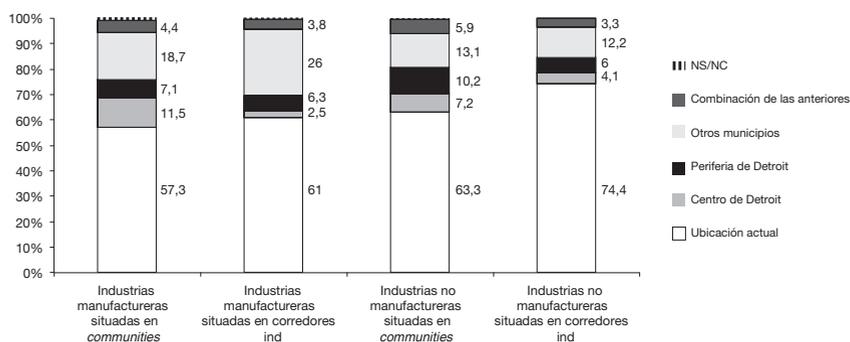
³³ Detroit City Plan Commission (1956), Tabla 10B.

³⁴ *Ibid.* Tabla 11.

³⁵ La relación de empresas que preferirían una ubicación fuera de la ciudad en el sector del equipamiento para el transporte era de 28,9 por ciento y en el caso de los metales transformados la proporción llegaba al 37 por ciento. Detroit City Plan Commission (1956). Tablas 1, 3, 5, 7, 10B y 59B.

³⁶ El *Industrial Study* sigue la agrupación de la *Standard Industrial Classification*, en la cual la industria automovilística (grupo 3711: Motor Vehicles and Passenger Car Bodies, grupo 3714: Motor Vehicle Parts and Accessories) queda incluida dentro del grupo *transportation equipment* (Grupo 37).

Gráfica 1. Ubicación preferida por las empresas de Detroit



Fuente: Elaboración propia a partir de Detroit City Plan Commission. *Industrial Study*, 1956, Tabla 10B.

entre sectores, que se confirman en las demás respuestas a la encuesta del *Industrial Study*, cobran especial significación cuando se relaciona el tipo de empresa y actividad con su localización espacial y las implicaciones espaciales del *Master Plan*.

También existían discrepancias significativas entre las empresas situadas en los corredores industriales y aquellas ubicadas en las *communities*. Estas últimas estaban, en general, menos satisfechas con su localización actual (Gráfica 1), pero mostraban, en cambio, mayor inclinación a buscar nuevos emplazamientos dentro de Detroit. Sin embargo, la mayoría de las industrias situadas en los corredores que no estaban satisfechas con su ubicación preferirían trasladarse fuera de la ciudad. A partir de estas consideraciones iniciales es posible distinguir las primeras disparidades entre empresas según su localización espacial, diferencias que quedarán explícitas al analizar el tipo de empresa y su actividad.

No obstante, antes de profundizar en esta cuestión debemos responder a la pregunta de cuántas fábricas había en las *communities* y resultarían afectadas por las decisiones del *Master Plan*. Los datos del *Industrial Study* muestran que el modelo impuesto por el planeamiento condenaba al traslado al 49 por ciento de las empresas de Detroit, equivalente al 26 por ciento del empleo industrial de la ciudad.

Tabla 1. Número de empresas y trabajadores de la industria de Detroit. *Communities* y corredores industriales

	<i>Empresas manufactureras</i>		<i>Empresas no manufactureras</i>	
	<i>N.º de empresas</i>	<i>N.º de empleados</i>	<i>N.º de empresas</i>	<i>N.º de empleados</i>
Corredores industriales	1.293	346.726	746	41.973
<i>Communities</i>	991	83.010	938	54.507

Fuente: Elaboración propia a partir de Detroit City Plan Commission. *Industrial Study*. 1956, Tablas 1, 3, 5 y 7.

Al igual que en otros casos, las decisiones políticas de posguerra tuvieron una clara respuesta por parte de la sociedad civil de Detroit y si en el caso de los programas de *Urban Renewal* fueron las asociaciones de vecinos y los habitantes los que se opusieron al traslado y destrucción de sus viviendas³⁷; en este caso, industriales y organizaciones obreras se unieron en la crítica a los primeros borradores del *Master Plan*:

Industrial proponents loudly and persistently made their concerns known. [...] Dissatisfaction grew over the years, not only with the objective conditions of industrial decline, but also with the city's actions, which some perceived as aggravating the situation. Industrial interests were particularly annoyed by rezoning action and early drafts of the master plan that they saw as insufficiently sensitive to the needs of industrial land uses [...]. This was not a one-sided lobbying effort, however. Joining industrial special interests in their push for industrial land use was organized labor, whose representatives frankly wanted to make sure industrial jobs remained for their members to work³⁸.

A pesar de estas críticas el plan siguió adelante y la industria quedó restringida a los corredores. Efectivamente, se reflejan ciertas contradicciones entre las intenciones del plan y su formalización espacial; si el punto de partida era que «la industria es la razón económica de la existencia de Detroit»³⁹ ¿por qué el modelo limitaba de forma radical la localización del principal medio de vida de los habitantes de la ciudad? La justificación del plan era que Detroit debía proporcionar espacio adecuado para la industria⁴⁰; es decir, se trataba de disponer del espacio idóneo para el desarrollo de una industria modernizada. De los documentos de la *Detroit City Plan Commission* se desprende que la considerada industria moderna (aquella que se quería atraer o conservar) estaba formada por empresas con grandes necesidades de suelo, fábricas de una sola planta, que empleaban fundamentalmente el transporte por carretera y daban empleo a un gran número de trabajadores. Sobre esta simplificación de lo que podría constituir el futuro productivo de Detroit se construyó un modelo espacial preparado para servir a esa hipotética industria moderna de un modo óptimo y se diseñó un emplazamiento para ella: los corredores industriales. Sin embargo, este modelo dejaba de lado a todas las otras empresas y modos de producir que no seguían esos criterios pero que aún formaban parte de la base económica de Detroit. Estas «otras» fábricas se situaban mayoritariamente, como veremos, en los barrios residenciales y se vieron profundamente perjudicadas por la necesidad de disponer de un tejido residencial adaptado a los modos de vida suburbanos y que pudiera competir con la periferia. La creación de este óptimo⁴¹ espacio residencial determinó la decisión de eliminar la posibilidad de que las actividades industriales (aun aquellas compatibles con el uso residencial) tuvieran cabida en las *communities*.

³⁷ Thomas (1988, 1990 y 1997), Sugrue (1996).

³⁸ Thomas (1990a, pp. 8-9).

³⁹ Detroit City Planning Commission (1951, p. 4).

⁴⁰ *Ibid.*, (p. 4).

⁴¹ Sobre las implicaciones y consecuencias del empleo de óptimos en la construcción de la ciudad contemporánea véase Ruiz (2002, pp.88 y ss.).

Tabla 2. Distribución del empleo industrial por sectores y localización.

	<i>Corredores Industriales (n.º empleados)</i>	<i>Corredores Industriales (% empresas)</i>	<i>Corredores Industriales (% empleados)</i>	<i>Barrios residenciales (n.º empresas)</i>	<i>Barrios residenciales (n.º empleados)</i>	<i>Barrios residenciales (% empresas)</i>	<i>Barrios residenciales (% empleados)</i>
Minería	260	0,08	0,07	-	-		-
Suministros y accesorios	27	0,08	0,01	-	-		-
Ind. alimentaria	9.497	8,35	2,74	118	14.609	11,91	17,60
Ind. del tabaco	204	0,08	0,06	5	439	0,50	0,53
Ind. textil	1.293	0,77	0,37	5	150	0,50	0,18
Ind. del vestido	929	1,55	0,27	55	2.419	5,55	2,91
Productos de la madera	1.088	1,86	0,31	14	488	1,41	0,59
Ind. del mueble	2.477	3,02	0,71	27	781	2,72	0,94
Ind. del papel	5.184	2,32	1,50	7	229	0,71	0,28
Impresión y publicación	1.986	3,48	0,57	145	11.354	14,63	13,68
Ind. química	10.213	4,87	2,95	42	1.925	4,24	2,32
Productos del petróleo y carbón	887	0,70	0,26	5	380	0,50	0,46
Productos del caucho	8.427	0,85	2,43	1	22	0,10	0,03
Productos del cuero	807	0,46	0,23	5	227	0,50	0,27
Prod. de la piedra, la cerámica y el vidrio	3.592	3,17	1,04	23	1.254	2,32	1,51
Ind. metalúrgica	14.335	6,81	4,13	27	4.250	2,72	5,12
Metales transformados y mecánica	46.517	20,80	13,42	123	6.205	12,41	7,48
Maquinaria no eléctrica	62.580	26,06	18,05	233	13.288	23,51	16,01
Maquinaria eléctrica	3.205	1,93	0,92	20	1.114	2,02	1,34
Equipamiento del transporte	169.039	6,26	48,75	46	18.776	4,64	22,62
Instrumentos de precisión	1.130	1,47	0,33	22	2.187	2,22	2,63
Varios	3.049	5,03	0,88	68	2.913	6,86	3,51
Total	346.726	100,00	100,00	991	83.010	100,00	100,00

	<i>Corredores Industriales (n.º empleados)</i>	<i>Corredores Industriales (% empresas)</i>	<i>Corredores Industriales (% empleados)</i>	<i>Barrios residenciales (n.º empresas)</i>	<i>Barrios residenciales (n.º empleados)</i>	<i>Barrios residenciales (% empresas)</i>	<i>Barrios residenciales (% empleados)</i>
Contratistas	8.103	15,95	19,31	445	15.568	47,44	28,56
Líneas de autobús y ferrocarril local	80	0,13	0,19	3	393	0,32	0,72
Transporte por carretera	10.791	20,64	25,71	96	3.793	10,23	6,96
Otros tipos de transporte	1.388	0,80	3,31	9	584	0,96	1,07
Transporte fluvial	11	0,13	0,03	4	130	0,43	0,24
Servicios ligados al transporte	2.030	2,14	4,84	4	215	0,43	0,39
Telecomunicaciones	-		-	3	14.813	0,32	27,18
Madera y materiales de construcción	2.300	11,13	5,48	26	899	2,77	1,65
Mayoristas y minoristas	284	1,34	0,68	23	543	2,45	1,00
Infraestructuras: gas y electricidad	2.771	2,41	6,60	6	5.020	0,64	9,21
Mayoristas	11.653	38,20	27,76	301	10.729	32,09	19,68
Estaciones de servicio	1.885	2,14	4,49	6	1.273	0,64	2,34
Piezas de automóviles de segunda mano	15	0,13	0,04	2	24	0,21	0,04
Comercio de hielo y gasolina	662	4,83	1,58	10	523	1,07	0,96
Total	41.973	100,00	100,00	938	54.507	100,00	100,00

Fuente: Detroit City Plan Commission (1956), tablas 1, 3, 5 y 7.

Para comprender las repercusiones del modelo político materializado en el *Master Plan* es necesario analizar la estructura productiva de Detroit, con el objetivo de demostrar que estaba mucho más diversificada de lo que se desprende de los documentos oficiales y también que las decisiones del planeamiento afectaron principalmente a un tipo de empresa y a unos sectores determinados que no se correspondían con las directrices oficiales de «industria modernizada».

El *Industrial Study* permite aproximarse a estas cuestiones. No obstante, es necesario justificar las limitaciones de la investigación, que quedan definidas por las fuentes disponibles. Sería, sin duda, idóneo contar con datos suficientes para un estudio industrial pormenorizado, que permitiera analizar los procesos productivos y la organización del trabajo de las fábricas de Detroit, de modo que fuera posible demostrar que las empresas de las *communities* y las de los corredores industriales diferían más allá de su dimensión en número de empleados y sus características espaciales. No obstante, el *Industrial Study* no aporta esa información ya que la encuesta que sirve de base al informe tenía una finalidad «urbanística», es decir, un carácter esencialmente espacial. Las preguntas a los empresarios se centraban en cuestiones como la superficie de sus parcelas, sus necesidades de suelo, la antigüedad de las edificaciones, los medios de transporte utilizados, los problemas que presentaba su actual ubicación y sus intenciones de traslado. El objetivo final era definir las causas de insatisfacción de las empresas, con el propósito de que el planeamiento pudiera construir un soporte espacial para invertir la tendencia y evitar su salida de la ciudad. Nuestra investigación parte, por tanto, de las limitaciones de las fuentes y en muchos casos se ve obligada a alcanzar sus objetivos a través de aproximaciones sucesivas.

Las cifras generales presentadas anteriormente ya indicaban diferencias evidentes en cuanto a dimensión empresarial entre las industrias de los corredores y las de las *communities*: el número medio de empleados por empresa de las primeras casi triplicaba a las segundas (Cuadro 1). No obstante, las diferencias entre sectores son aún más significativas: las empresas de equipamiento para el transporte y maquinaria eléctrica de los corredores industriales daban empleo a una media de cinco veces más trabajadores que las de los barrios residenciales, las de maquinaria no eléctrica y metales transformados de los corredores triplicaban el número de empleados de las de las *communities*. Sin embargo, en los sectores con mayor presencia en los barrios residenciales las cifras se invierten; en las ramas de la industria vinculadas al consumo local, tanto las empresas de la industria alimentaria como las imprentas y empresas de publicación (ambos sectores con mucha importancia en Detroit desde finales del siglo XIX) situadas en los barrios residenciales prácticamente duplicaban en número de empleados a las de los corredores industriales⁴².

Estos primeros datos parecen ya indicar que existían diferencias importantes entre la estructura productiva de las *communities* y la de los corredores industriales. Sin embargo, para profundizar en dichas cuestiones se plantean dos preguntas más: si la distribución espacial era homogénea

⁴² Detroit City Planning Commission (1956), tablas 1 y 3.

(¿todos los sectores tenían la misma presencia en los barrios y corredores o, por el contrario, existían ciertos tipos de industria, ciertos modos de producción y de dimensión empresarial con mayor presencia en las futuras áreas de uso exclusivo residencial?) y si la localización era uniforme (¿existía la misma cantidad de fábricas en todos los barrios y corredores? y de no ser así ¿qué implicaciones tenía el planeamiento en cada caso?).

El estudio de la actividad industrial permite corroborar que a pesar de la fuerte concentración de la base económica en el sector automovilístico en 1956 aún existía una significativa diversidad industrial en Detroit (Tabla 2). Como afirma Thomas J. Sugrue «to focus merely on the automobile-related factories would miss whole sectors of Detroit's industrial economy»⁴³. Y es que la base productiva de Detroit aún estaba diversificada, especialmente en los barrios residenciales. En 1956 continuaban existiendo fabricantes de estufas, maquinaria o muebles, cerveceras, refinerías de petróleo e imprentas y empresas de la industria alimentaria, textil, química y farmacéutica, la mayoría de ellos sectores que habían caracterizado la vida industrial de la ciudad desde finales del siglo XIX⁴⁴. Mientras casi la mitad de los trabajadores de los corredores industriales estaba empleada en equipamiento para el transporte, la industria de las *communities* era más variada: el equipamiento para el transporte ocupaba al 22,62 por ciento de los obreros, seguido de la industria alimentaria, la maquinaria no eléctrica y las imprentas, incluso sectores apenas presentes en los corredores, como el vestido o los instrumentos de precisión, tenían cabida en la estructura productiva de los futuros barrios residenciales (Tabla 2). Por tanto, es posible concluir que la distribución espacial no era homogénea: existían sectores con mayor presencia en los corredores industriales y otros más vinculados a las *communities*. En la industria no manufacturera, excepto por tres empresas de telecomunicaciones situadas en el centro de la ciudad que se apartan de la tendencia general, los sectores más destacados en los barrios residenciales eran los contratistas y los mayoristas. Estos últimos también tenían una importante presencia en los corredores, al igual que las empresas ligadas al transporte (debido quizás a la mayor cantidad de espacio y la cercanía con las redes de comunicaciones). Respecto a la industria manufacturera, si bien el grupo de equipamiento para el transporte y, en menor medida, el de maquinaria no eléctrica sobresalían en toda la ciudad, los siguientes sectores en importancia no coincidían en corredores industriales y *communities*. Mientras en los primeros destacaban los metales transformados y la metalurgia, en los barrios residenciales resaltaban la industria alimentaria y la impresión y publicación, sectores vinculados al consumo local.

Anteriormente, se han señalado las diferencias de dimensión en número de empleados entre las empresas de *communities* y corredores. Si bien el *Industrial Study* no aporta más datos para profundizar en la cuestión, se puede hacer una estimación a partir de la dimensión de sus instalaciones. El informe no presenta el tamaño de las parcelas y la superficie construida en función de la localización de las empresas, sino según el

⁴³ Sugrue (1996, p. 18).

⁴⁴ Farmer (1884), Fuller (1928), Ross y Catlin (1898).

sector al que pertenecían. Sin embargo, es posible una aproximación a partir de los sectores con una presencia predominante bien en corredores bien en *communities*; tanto por el tamaño de sus parcelas como por la superficie construida de sus edificaciones, es posible afirmar que las empresas de las *communities* tenían, en general, menor dimensión que las compañías de los corredores industriales⁴⁵, algo que ya se presumía en las tablas iniciales de distribución de empresas y empleados por sector y ubicación en la ciudad.

Los corredores industriales, donde se situaban las parcelas de mayor extensión, tendían a concentrar empresas más grandes y también con mayores necesidades de suelo, mientras que en las *communities*, las fábricas se situaban de forma dispersa, en parcelas de menor dimensión y, habitualmente, contaban con un menor número de empleados. En cuanto a la distribución por sectores, aquellos con mayor presencia en la ciudad (equipamiento para el transporte, maquinaria no eléctrica) se ubicaban principalmente en los corredores industriales mientras que la industria de las *communities* estaba ligada o bien a empresas más pequeñas de estos sectores o bien a ramas de la industria vinculadas al consumo local (industria alimentaria, imprentas y publicación, contratistas, mayoristas e infraestructuras).

Este análisis sirve, en realidad, para confirmar la hipótesis de que la estructura productiva de las *communities* difería profundamente de la de los corredores. A partir de los datos considerados, es posible inferir las implicaciones del modelo urbano del *Master Plan* y comprender cuáles eran sus objetivos. Nuestra hipótesis es que la *Detroit City Plan Commission* apostó por lo que consideró que era el futuro económico de Detroit a la vista de la tendencia de las últimas décadas de concentración de la base productiva en el sector automovilístico y en la gran empresa industrial. Sin embargo, ese modelo excluía una realidad productiva paralela y compleja: empresas sin duda más pequeñas, en sectores considerados con poco futuro pero que cumplían un papel fundamental en la estructura económica de la ciudad y, lo que es más importante, estaban profundamente arraigadas en la ciudad desde finales del siglo XIX.

El propio *Master Plan* enunciaba entre sus objetivos la necesidad de proporcionar emplazamientos adecuados para las fábricas modernas con espacio de aparcamiento y suelo disponible para la modernización⁴⁶. Y es que, sin duda, la corporación municipal no contemplaba que en ese

⁴⁵ Un 76 por ciento de las imprentas de Detroit se situaban en las *communities* y el 73 por ciento de las empresas textiles del vestido. Mientras, el 92 por ciento de las empresas de productos de caucho se ubicaban en corredores, al igual que el 81 por ciento de las de papel. *Detroit City Plan Commission* (1956): tablas 1 y 3. Un 95 por ciento de las empresas del sector del vestido y de las imprentas contaban con parcelas menores de 3.700 m² mientras que el 50 por ciento de las empresas de productos de caucho y el 42 por ciento de las papeleras contaban con parcelas mayores de 9.290 m². En cuanto a superficie construida el 79 por ciento de las empresas textiles y el 85 por ciento de las imprentas tenían instalaciones menores de 3.700 m², el 40 por ciento de las productoras de caucho y el 50 por ciento de las de papel superaban los 9.290 m². *Detroit City Plan Commission* (1956): tablas 46B y 47B.

⁴⁶ «Suitable sites for modern industrial plants with parking, with a margin of area for modernization and expansion», *Detroit City Plan Commission* (1951, p. 4).

nuevo Detroit moderno, renovado y limpiado de sus barrios degradados se conservaran diseminadas por el tejido urbano lo que consideraban fábricas obsoletas. El objetivo final era, sin duda, que la base productiva del nuevo Detroit estuviera formada exclusivamente por esa industria moderna y para ello el planeamiento debía proporcionarle unas adecuadas condiciones de reproducción. Aun así, el discurso oficial está plagado de contradicciones, pues mientras los informes de la *Detroit City Plan Commission* advertían de los peligros del monopolio del sector automovilístico y de la necesidad de ampliar la base productiva para reducir la vulnerabilidad a las crisis sectoriales⁴⁷, las decisiones políticas y el modelo urbano que las materializaba sentaron las bases espaciales que orientaron a parte de esa industria fuera de la ciudad.

Queda, sin duda, justificar gran parte de las afirmaciones anteriores y analizar lo que pudieron ser las causas principales que influyeron en la definición de este modelo sociopolítico y espacial. Repasaremos, sobre todo, las causas de la renuncia expresa del *Master Plan* a estudiar modos de compatibilizar la actividad industrial en las *communities*, más allá de los principios de segregación radical de usos propios de la época. Es necesario profundizar aún más en las características de estas empresas para ser capaces de comprender las razones por las que los poderes locales consideraron que la ciudad podía prescindir de ellas o bien confiar en su futuro traslado a los corredores industriales.

Régimen de propiedad y movilidad empresarial

El *Industrial Study* aporta datos fundamentales para examinar estas cuestiones. En primer lugar, asocia movilidad empresarial con régimen de propiedad y permite deducir que las áreas con mayor proporción de empresas en propiedad serían prioritarias en cualquier decisión:

If we assume that non-owner occupied plants are more mobile than owner-occupied plants and would, therefore, be in a better position to leave the city if dissatisfaction with the site arose [...] Plants in industrial corridors are also more tied down to their existing location by capital investment in land and buildings than are plants in communities⁴⁸.

Efectivamente, la proporción de empresas en alquiler en los barrios residenciales era mucho más elevada que en los corredores. Sin embargo, al vincular exclusivamente las posibilidades de traslado al régimen de propiedad, la *Detroit City Plan Commission* dejaba de lado factores fundamentales: el grado de la ciudad o los requerimientos de ciertos sectores y empresas, que necesitaban de la concentración propia de la gran ciudad. Una vez más en los documentos oficiales parece reducirse la estructura productiva de Detroit a un solo tipo de empresa con unas necesidades concretas.

⁴⁷ Detroit City Plan Commission (1941, p. 1).

⁴⁸ Detroit City Plan Commission (1956, p. 64).

Mapa 2. Localización de los barrios residenciales



Fuente: Detroit City Plan Commission (1951).

De hecho, las contradicciones del planteamiento se ponen de manifiesto al contrastar estos datos con los de satisfacción de las empresas y sobre todo con su preferencia por trasladarse fuera de Detroit. Al comparar las respuestas al *Industrial Study* de las empresas situadas en los barrios residenciales que concentraban más empleo (*communities* 1 y 2, situadas en el centro de la ciudad. Mapa 2) con las del corredor más importante (corredor 1: 62 empresas y 80.891 trabajadores), se observa que a pesar de que la teoría relacionaba unívocamente régimen de propiedad y posibilidades de traslado, en el caso concreto de Detroit no existía un vínculo directo. Es posible demostrar a partir de los datos siguientes que las empresas de las *communities* estaban, en general, descontentas con sus instalaciones pero no planeaban trasladarse fuera de la ciudad y, aunque existiera un mayor porcentaje de empresas en alquiler, sus planes se centraban en buscar una mejor ubicación dentro de Detroit. Sin embargo, las empresas de los corredores no satisfechas con su localización mostraban una preferencia mayor por salir de la ciudad.

A partir de este análisis es posible afirmar la disparidad entre la estructura productiva de los barrios residenciales y la de los corredores industriales. Para las empresas de las *communities*, las cualidades aportadas por la ciudad y la vida urbana parecen aún factores que las hacían permanecer en Detroit. Sin embargo, las compañías de los corredores industriales casi podían obviar estas ventajas, de ahí su preferencia por trasladarse a una periferia que podía ofrecer suelo en abundancia, buenos accesos a la red de autopistas, espacio de aparcamiento e impuestos moderados.

Tabla 3. Comparación del régimen de propiedad y la localización preferida por las empresas de las principales *communities* y corredores

	<i>Empresas manufactureras</i>			<i>Empresas no manufactureras</i>		
	<i>Empresas en régimen de alquiler (%)</i>	<i>Empresas cuya ubicación preferida es la actual (%)</i>	<i>Empresas cuya ubicación preferida es fuera de Detroit (%)</i>	<i>Empresas en régimen de alquiler (%)</i>	<i>Empresas cuya ubicación preferida es la actual (%)</i>	<i>Empresas cuya ubicación preferida es fuera de Detroit (%)</i>
<i>Community 1</i>	48,1	49,9	14,4	47,1	52,2	9,9
<i>Community 2</i>	55,3	59,5	12,2	60,2	56,2	11,2
Corredor industrial 1	16,1	51,6	29,0	96,1	70,8	8,3
Total comm.	39,7	57,3	18,7	42,1	63,3	13,1
Total corr. ind.	22,1	61,0	26,0	24,5	74,4	12,2

Fuente: Elaboración propia a partir de Detroit City Plan Commission. Industrial Study (1956), Tablas 9B, 43, 58B y 91.

Antigüedad del parque inmobiliario empresarial

El segundo factor decisivo en la definición de usos del *Master Plan* estuvo probablemente relacionado con una cuestión fiscal; para comprender su incidencia es necesario profundizar en el sistema de recaudación municipal vigente en Detroit tras la Segunda Guerra Mundial. La principal fuente de ingresos de la ciudad en 1957 era el impuesto sobre la propiedad (*tax property*). Éste se calculaba en función de varias componentes, entre ellas las tasas sobre el suelo y los edificios⁴⁹, fijadas en función del valor de tasación. De este modo, la depreciación producida como consecuencia del envejecimiento del parque inmobiliario repercutía directamente en la recaudación. En 1962 la *Detroit City Plan Commission* publicó un documento, *Renewal and Revenue*, en el que relacionaba directamente la degradación de las edificaciones y los futuros programas de renovación urbana con su impacto sobre el sistema de recaudación. De hecho, el documento llegaba a adoptar el impuesto sobre la propiedad como indicador del deterioro urbano.

A most significant portent for the revenue system is the age of the city's structures. A glance at the distribution of structures arranged by ages discloses that nearly one-third of the structures were built during the 1920's. What is more, they will soon be in the age category characterized by rapid physical deterioration and functional obsolescence. The impact on the real property tax base when so many depreciated buildings enter this category simultaneously will undoubtedly be severe, particularly if new construction is negligible⁵⁰.

⁴⁹ «The property tax consists of two principal components, real and persona. The real property tax may be subdivided into taxes on structures and on land». Detroit City Plan Commission (1962, p. 9).

⁵⁰ Detroit City Plan Commission (1962, p. 22).

Aunque *Renewal and Revenue* es una década posterior a la aprobación del *Master Plan*, contribuye sin duda a explicar el contexto ideológico en el que éste se desarrolló. Tomando como punto de partida su definición de vida útil de las edificaciones como «el tiempo durante el cual es más rentable mantener un edificio que demolerlo»⁵¹ se puede comprender en qué medida la industria envejecida de las *communities* apenas reportaba ya beneficios a la ciudad. En *Renewal and Revenue* se estimaba la vida útil de las edificaciones industriales en cincuenta años (sin conservación) o setenta (con conservación), pero en todas las evaluaciones se hacía uso del primer supuesto. El análisis de *Renewal and Revenue* y el impacto sobre el sistema de recaudación municipal permiten explicar la atención prestada a la antigüedad de las plantas industriales en el *Industrial Study*.

The median age for plants in industrial corridors was found to be 24 years as opposed to 30 years for communities [...]. Almost half of the industrial corridors plants were 25 years old or older, whereas almost two thirds of the communities' plants fell within this category⁵².

Como ya se ha reiterado, las fábricas de las *communities* eran, en general, más antiguas que las de los corredores industriales. Al comparar los resultados de la encuesta del *Industrial Study* con las estimaciones de *Renewal and Revenue*, las plantas industriales anteriores a 1914 estaban a menos de una década de concluir su vida útil y el valor de tasación (y con éste el impuesto sobre la propiedad) de las edificaciones anteriores a la Depresión sería ya muy reducido.

Tabla 4. Edificaciones industriales anteriores a la Depresión

	<i>Empresas manufactureras</i>		<i>Empresas no manufactureras</i>	
	<i>Edificaciones anteriores a 1914 (%)</i>	<i>Edificaciones 1914 - 1930 (%)</i>	<i>Edificaciones anteriores a 1914 (%)</i>	<i>Edificaciones 1914 - 1930 (%)</i>
Corredores industriales	17,4	32,1	10,8	16,3
<i>Communities</i>	17,4	44,8	11,3	19,2

Fuente: Detroit City Plan Commission (1956), Tablas 18B y 66B.

De hecho, el caso de las *communities* era aún más grave, ya que los tres barrios con el parque inmobiliario más antiguo concentraban la mitad de las empresas de los barrios residenciales equivalentes al 62 por ciento del empleo de éstas. En los tres barrios las edificaciones anteriores a la Depresión superaban el 75 por ciento del total.

⁵¹ «The useful life of a structure is that time span during which it is more profitable to maintain the building than to demolish it for an alternative development of the site. It is the determination of “profitability” and the “point of view” implied that are potentially confusing and require elaboration. Profitability depends on the difference between benefits and costs, each of which accrue to either the community or the individual or both». *Ibid.* (p. 23).

⁵² Detroit City Plan Commission (1956, p. 56).

Tabla 5. Edificaciones industriales anteriores a la Depresión en las principales *communities*

	<i>Empresas manufactureras</i>		<i>Empresas no manufactureras</i>	
	<i>Edificaciones anteriores a 1914 (%)</i>	<i>Edificaciones 1914 - 1930 (%)</i>	<i>Edificaciones anteriores a 1914 (%)</i>	<i>Edificaciones 1914 - 1930 (%)</i>
<i>Community 1</i>	26,6	50,7	34,2	23,7
<i>Community 2</i>	23,6	58,2	19	30,2
<i>Community 4</i>	33,4	41,7	11,1	0
Total <i>communities</i>	17,4	44,8	11,3	19,2

Fuente: Detroit City Plan Commission (1956), Tablas 18B y 66B.

Sin embargo, al contrastar estos datos con otras respuestas a la encuesta de la actividad industrial quedan patentes, una vez más, las contradicciones entre la teoría general asumida por los documentos oficiales y la realidad productiva concreta de las empresas de las *communities* de Detroit. Mientras en términos generales la antigüedad de las edificaciones se identificaba con deterioro y depreciación, las empresas de las *communities* se mostraban satisfechas con el estado de conservación de sus fábricas. De hecho, las respuestas al *Industrial Study* confirman que estaban, en general, más descontentas con la ciudad que con sus propias instalaciones. Las principales razones para trasladarse fuera de Detroit eran los altos impuestos y la falta de espacio, seguidas por el tráfico y la falta de aparcamiento⁵³.

Tabla 6. Comparación entre antigüedad de las estructuras y su estado de conservación según las empresas de las principales *communities*

	<i>Edificaciones anteriores a la Depresión (%)</i>	<i>Empresas satisfechas con el estado de sus instalaciones (%)</i>	<i>Edificaciones anteriores a la Depresión (%)</i>	<i>Empresas satisfechas con el estado de sus instalaciones (%)</i>
<i>Community 1</i>	77,3	87,8	57,9	82,6
<i>Community 2</i>	81,8	82,8	49,2	89,5
<i>Community 4</i>	75,1	100	11,1	100
Total <i>communities</i>	62,2	89,2	30,5	89,3

Fuente: Detroit City Plan Commission (1956), Tablas 17, 18B, 65 y 66B.

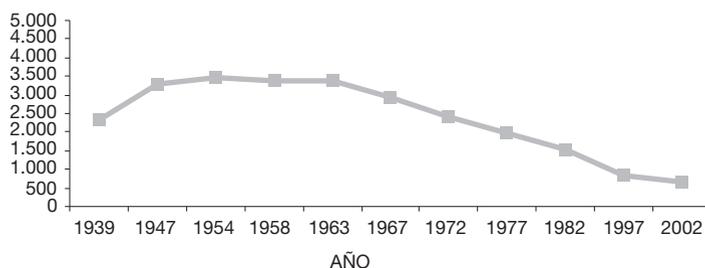
Los datos sobre régimen de la propiedad y antigüedad de las edificaciones pueden ayudar a comprender las razones últimas que llevaron a la *Detroit City Plan Commission* a proponer un modelo espacial que obligaba al traslado a toda una serie de empresas que estaban en general más

⁵³ Detroit City Plan Commission (1956), Tablas 15, 16, 17, 25, 26, 63, 64, 65, 73 y 74.

satisfechas con su situación que aquellas a las que se intentaba proteger. En los corredores industriales se situaban empresas fiscalmente más rentables, que daban empleo a un mayor número de trabajadores y, por supuesto, las principales fábricas de automóviles que aún no habían abandonado la ciudad; sin duda la intención de la corporación municipal era evitar su traslado. De hecho, en ningún caso debe desestimarse la presión ejercida por el sector automovilístico sobre las resoluciones políticas, ya que era una industria que no sólo empleaba al 63,6 por ciento de los trabajadores industriales de Detroit⁵⁴ sino que estaba fuertemente concentrada en las tres grandes empresas del sector (Ford, General Motors y Chrysler)⁵⁵. Thomas J. Sugrue analizó el poder de estas compañías sobre la toma de decisiones, asegurando que tuvieron «una influencia desproporcionada en el desarrollo de la ciudad»⁵⁶.

Todos estos condicionantes, unidos a una confianza desmedida (característica de la época) en que la planificación urbana rescataría a la ciudad de su proceso de deterioro, pudieron influir en un modelo espacial que se adaptó a las necesidades de un tipo de empresa e ignoró las de todas aquellas que no se ajustaban a las directrices oficiales.

Gráfica 2. Evolución del número de establecimientos industriales en Detroit (1939-2002)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de County and City Data Books. University of Virginia Library. <http://www2.lib.virginia.edu/ccdb>.

Desde mediados de la década de 1950, el número de empresas industriales de Detroit no ha hecho más que disminuir, mientras los sucesivos planes urbanísticos confirmaban el modelo segregado de corredores industriales y barrios residenciales del *Master Plan* de 1951. Aun teniendo en cuenta las dinámicas externas, se abre el debate de si las decisiones de la planificación de posguerra no contribuyeron a agravar los problemas que ya sufría Detroit.

⁵⁴ *Ibid.* Tabla 5, p. 33.

⁵⁵ En 1940 el 76 por ciento de los trabajadores de la industria del automóvil del Detroit Industrial Area (condados de Wayne y Oakland) pertenecían a los *Big Three*. Detroit City Plan Commission (1944), tabla 14, p. 37.

⁵⁶ «Corporate executives and managers who controlled the city's industry [...] had a disproportionate influence on the city's development because of their economic power», Sugrue (1996, p. 11).

Conclusión

The rusting of the Rust Belt began [...] in the 1950s⁵⁷

La espiral de decadencia llevó a Detroit de ser el «arsenal de la democracia»⁵⁸ a convertirse en la ciudad más pobre de Estados Unidos en el censo de 2010, con una tasa de pobreza del 36,4 por ciento. Desde el momento de la redacción del *Master Plan*, Detroit ha perdido el 60 por ciento de su población, el empleo industrial se ha reducido del 46 al 19,5 por ciento en 2000 y la cifra oficial de desempleo en 2010 era del 25,3 por ciento⁵⁹.

Sin duda las dinámicas de suburbanización y descentralización de la producción fueron las causas principales del traslado masivo a la periferia de la industria de Detroit. Sin embargo, a partir de todas las referencias examinadas parece posible afirmar que el modelo sociopolítico planteado desde la corporación municipal y espacializado a través del *Master Plan* influyó de forma significativa en la evolución de la estructura productiva de Detroit. El papel de la planificación urbana es ciertamente limitado pero en este caso pudo contribuir a orientar la trayectoria de las empresas de los barrios residenciales. El modelo del *Master Plan* no impedía que esas fábricas permanecieran en su ubicación pero sí que su soporte espacial pudiera evolucionar al ritmo de las transformaciones productivas. Mientras los cambios tecnológicos permitían desarrollar nuevos y múltiples modos de producir, el espacio de la fábrica dejaba, por una decisión del planeamiento, de poder ser modificado en función de éstos. Ante esta situación no es de extrañar que muchas de estas empresas siguieran la dinámica dominante y, a pesar de manifestar en 1953 su preferencia por permanecer en Detroit, abandonaran finalmente la ciudad por una periferia mejor comunicada, con impuestos más bajos y mayores grados de libertad.

Tras analizar los documentos publicados por la *Detroit City Plan Commission* parece cobrar vigor la hipótesis de que el modelo urbano del *Master Plan* tuvo como objetivo principal asegurar la continuidad de lo que los poderes locales consideraban la industria principal de la ciudad. Los corredores industriales no sólo aglutinaban la mayor cantidad de fábricas y trabajadores, sino también las más modernas y aparentemente con más futuro. Sin embargo, paradójicamente, también eran aquellas que podían prescindir de la ciudad. El modelo urbano del *Master Plan* era la materialización espacial de un orden político que trataba de evitar la huida de Detroit de las empresas que (presumiblemente) más beneficios podían aportar a largo plazo a la ciudad: fábricas nuevas (cuyo valor de tasación no descendiera próximamente) y de gran dimensión (que proporcionaran empleo, aunque fuera descualificado, a la mayor cantidad posible de trabajadores). En estas decisiones influyó indudablemente el poder de las élites empresariales dominantes; June Manning Thomas documentó

⁵⁷ Sugrue (1996, p. 6).

⁵⁸ Sugrue (1996), Thomas (1997).

⁵⁹ En 1950 Detroit tenía 1.849.568 habitantes, en 2010, 713.777. US Bureau of the Census. Campbell Gibson (1998). U.S. Bureau of the Census, Profile of General Demographic Characteristics, 2000 y 2010.

cómo los empresarios industriales constituyeron, en efecto, uno de los principales grupos de presión de Detroit en aquellas décadas y su repercusión sobre las resoluciones políticas⁶⁰. Sin embargo, no todas las empresas tenían la misma trascendencia para la ciudad (de hecho el *Industrial Study* excluye a las fábricas de menos de ocho empleados); en un contexto en que la industria del automóvil cobraba cada vez más peso en la base económica de la ciudad (111.715 empleos directos en 1939⁶¹) los datos de la encuesta del *Industrial Study* debieron resultar, sin duda, alarmantes, pues casi el 30 por ciento de las empresas de equipamiento del transporte declaró preferir un emplazamiento fuera de la ciudad⁶². Sin duda, la intención fundamental de los poderes locales fue impedir, a cualquier precio, su traslado.

De este modo, la *Detroit City Plan Commission* trató de crear un soporte espacial altamente especializado y, en teoría, idóneo para la reproducción de un tipo de espacio residencial (el de la comunidad suburbana) y una clase de empresa industrial (esa industria moderna con grandes necesidades de suelo). Sin embargo, el precio a pagar era el incremento de la rigidez del modelo. La segregación de usos del plan excluyó a otro tipo de empresas que llevaban en Detroit desde finales del siglo XIX. Eran empresas más pequeñas, en fábricas más antiguas y en su mayor parte en alquiler, situadas en lugares aparentemente poco eficientes y que sin duda añadían tráfico y molestias a unos barrios residenciales que en esas condiciones no podrían competir con las comunidades suburbanas. El resultado fue un modelo rígido, caracterizado por una zonificación que segregaba radicalmente los usos en aras de una presunta racionalización espacial que no era sino reflejo de una racionalización productiva y social.

Nada más lejos de nuestra intención que abogar por una doctrina del *laissez faire* que hubiera dejado a la industria pesada entremezclarse en la trama residencial. Sin embargo, entre la supresión de toda planificación y el establecimiento de un soporte físico unívoco parece existir todo un mundo de posibilidades⁶³ sociales, productivas y espaciales que el planeamiento contribuyó a descartar.

En definitiva, el pretendido incremento de la eficacia devino en el consecuente aumento de la rigidez de un modelo urbano que excluía todas las posibilidades de evolución que no fueran la contemplada inicialmente. Cuando esta no se cumplió, y habitantes y empresas continuaron su éxodo, Detroit, que había prescindido de su capacidad de adaptarse a las nuevas circunstancias, inició un declive del que aún hoy no se ha conseguido recuperar.

⁶⁰ Thomas (1990a, pp. 8 y ss.) Sugrue (1996).

⁶¹ *Detroit City Plan Commission* (1944, p. 36), tabla 11. Ante la ausencia de datos para la ciudad de Detroit posteriores a la Segunda Guerra Mundial citamos los utilizados por la *Detroit City Plan Commission* en su informe económico.

⁶² *Detroit City Plan Commission* (1956), tabla 1.

⁶³ Este mundo de posibilidades hace referencia a «a world of possibilities», Sabel Y Zeitlin (1997).

Bibliografía

- BEAUREGARD, R. A. (2006), *When America became suburban*, Minneapolis, University of Minnesota Press.
- DARDEN, J. T.; HILL, R. C.; THOMAS J. M. y THOMAS, R. (1987), *Detroit: Race and Uneven Development*, Filadelfia, Temple University Press.
- Detroit City Plan and Improvement Commission (1915), *Preliminary Plan of Detroit*. Detroit, Detroit City Plan and Improvement Commission.
- Detroit City Plan Commission (1944), *The Economic Base*, Detroit, Detroit City Plan Commission.
- City Plan Commission (1946), *Present Land Use in Detroit*, Detroit, Detroit City Plan Commission.
- Detroit City Plan Commission (1947), *Official Zoning Ordinance as Amended to August 6, 1947*, Detroit, Detroit City Plan Commission.
- Detroit City Plan Commission (1951), *Detroit Master Plan*, Detroit, Detroit City Plan Commission.
- Detroit City Plan Commission (1956), *Industrial Study, A Survey of Existing Conditions and Attitudes of Detroit's Industry*, Detroit, Detroit City Plan Commission.
- City Plan Commission (1955), *Existing Land Use in Detroit*, Detroit, Detroit City Plan Commission.
- Detroit City Plan Commission (1962), *Renewal and Revenue: An Evaluation of the Urban Renewal Program in Detroit. A Demonstration Grant Study*, Detroit, Detroit City Plan Commission.
- FARMER, S. (1984), *The History of Detroit and Michigan or the Metropolis Illustrated. A Chronological Cyclopaedia of the Past and Present*, Detroit, Silas Farmer & Co.
- FULLER, G. B. (1928), *Historic Michigan, Land of the Great Lakes; its Life, Resources, Industries, People, Politics, Government, Wars, Institutions, Achievements, the Press, Schools and Churches, Legendary and Prehistoric Lore*, Ohio, National Historical Association.
- HAYS, R. A. (1985), *The Federal Government and Urban Housing. Ideology and Change in Public Policy*, Nueva York, State University of New York.
- LYNCH, K. (2005), *Echar a perder. Un análisis del deterioro*, Barcelona, Gustavo Gili.
- PERLMUTTER, T. (1991), «Comparing Fordist Cities: The Logic of Urban Crisis and Union Response in Turin, 1950-1975, and Detroit, 1915-1945». Center for European Studies, Harvard, Working Papers Series, 31.
- ROSS, R. B. y CATLIN, G. B. (1898), *Landmarks of Detroit: A History of the City*, Detroit, Published under the auspices of the Evening News Association.
- RUIZ SÁNCHEZ, J. (2002), *Complejidad urbana y determinación. Estructuras comunicativas y planeamiento urbano en el desarrollo del Área Metropolitana de Madrid*, Madrid, Universidad Carlos III-BOE.
- SABEL, Ch. y ZEITLIN, J. (1997), *World of Possibilities. Flexibility and Mass Production in Western Industrialization*, Cambridge, Cambridge University Press.

- SCRANTON, Ph. (1991), «Diversity in Diversity: Flexible Production and American Industrialization, 1880-1930», *Business History Review*, vol. 65, n.º1, primavera, pp. 27-90.
- SUGRUE, Th. J. (1996), *The Origins of the Urban Crisis. Race and Inequality in Postwar Detroit*, Princeton, Princeton University Press.
- THOMAS, J. M. (1988), «Racial Crisis and the Fall of the Detroit City Plan Commission», *Journal of the American Planning Association*, vol 54, n.º 2, pp. 150-161
- (1990a), «Planning and industrial Decline: Lessons from Postwar Detroit», *Journal of the American Planning Association*, vol. 56, n.º 3, pp. 297-310.
- (1990b), «Attacking Economic Blight in Postwar Detroit», *The Society for American City and Regional Planning History, The Working Paper Series*, Denver, University of Colorado at Denver.
- (1997), *Redevelopment and Race. Planning a Finer City in Postwar Detroit*, Baltimore, The Johns Hopkins University Press.
- ZUNZ, O. (1983), *Naissance de l'Amérique Industrielle. Detroit, 1890-1920*, París, Aubier Montaigne.

Resumen: «Planificación urbana y declive industrial: el papel del planeamiento en la evolución de la estructura productiva de Detroit tras la Segunda Guerra Mundial»

Son pocas las ocasiones en que se cuenta con fuentes documentales que permitan analizar las relaciones entre planificación urbana y evolución industrial de una ciudad. Sin embargo, los informes y planes publicados por la *Detroit City Plan Commission* tras la Segunda Guerra Mundial proporcionan la oportunidad de estudiar estas implicaciones en una de las ciudades industriales más paradigmáticas.

El objetivo de este artículo es valorar el papel de la planificación urbana de posguerra en la evolución de la estructura productiva de Detroit en la segunda mitad del siglo xx. El estudio de los documentos parece apuntar a que el planeamiento pudo contribuir a definir un modelo productivo rígido y excluyente que sentó las bases del posterior declive de la ciudad.

Palabras clave: urbanismo, declive, industria, planificación, Detroit

Abstract: «Urban planning and industrial decline: the role of urbanism on the evolution of Detroit's industrial structure after World War II»

There are few occasions in which reliable sources allow to analyze the relationship between urban planning and industrial evolution. Nevertheless, reports and plans from Detroit City Plan Commission after World War II make it possible to study its consequences in one of the most renowned industrial cities.

The aim of this paper is to examine the role of postwar urban planning on the evolution of Detroit's industrial structure. Documents may point out that urbanism could have contributed to create a rigid productive pattern. This model would have defined subsequent urban decline

Key words: urban planning, decline, industry, shrinking cities, Detroit

EL FUTURO DEL SISTEMA DE PENSIONES

Robin Blackburn

Historiador británico, es profesor en la Graduate Faculty de la New School University de Nueva York y en el Departamento de Sociología de la Universidad de Essex.

978-84-460-460-2767-6
448 páginas



Libro de referencia para entender la coyuntura económica actual, centrado sobre todo en el sistema financiero y el sistema de pensiones.

Robin Blackburn realiza un crítico examen sobre la crisis fiscal y la corrupción empresarial de una sociedad en proceso de envejecimiento. Los acontecimientos de los últimos años han hecho que se esfumen miles de millones de dólares de los ahorros de los trabajadores a ambos lados del Atlántico, revelando la incapacidad de la industria de servicios financieros a la hora de desempeñar su papel como custodio de los ahorros y los fondos de pensiones.

Blackburn plantea soluciones al identificar nuevas fuentes de financiación de pensiones y esboza lo que podría ser un nuevo régimen progresivo de fondos de pensiones, que abarque a todos los ciudadanos y en el que no se pueda diluir ni eludir la responsabilidad.



akal

www.akal.com

NEW LEFT REVIEW

Durante medio siglo, la **New Left Review** se ha perfilado como una de las más importantes y prestigiosas publicaciones del pensamiento crítico de izquierdas, llegando a convertirse en símbolo y bandera de la vanguardia intelectual a nivel global. A través de sus rigurosos artículos, reseñas y entrevistas, firmados por grandes especialistas y escritores de renombre, en la revista se trata la situación política internacional, la economía mundial, los movimientos de resistencia global, la literatura universal, el cine contemporáneo, la crítica cultural y las distintas formas y problemáticas de la creación artística actual, siendo uno de los puntos de referencia constantes para la investigación y el debate, así como parte del material de trabajo en innumerables universidades y centros de enseñanza de todo el mundo. La **New Left Review** es, por lo tanto, un elemento indispensable para cualquier biblioteca. Desde enero de 2000 Ediciones Akal publica en castellano de forma bimestral la revista, permitiendo al lector hispanohablante un acercamiento al debate teórico e intelectual de izquierda.



akal

www.akal.com

LOS TRABAJADORES DE LOS «TALLERES GENERALES DE LA COMPAÑÍA DE LOS FERROCARRILES DE MADRID A ZARAGOZA Y ALICANTE», 1858-1936

1. *Introducción*

Si nos preguntamos qué tipo de historia económica del ferrocarril se ha hecho en España la respuesta no puede ser más clara: una historia donde hay vías, máquinas, capital, precios y personal directivo, pero no trabajadores. Estas páginas se ocupan de los trabajadores de los Talleres Generales de Atocha de la Compañía de los Ferrocarriles de Madrid a Zaragoza y Alicante (MZA), dependientes del Servicio de Material y Tracción. La actividad ferroviaria, por sus propias características, necesita una gran variedad de instalaciones de mantenimiento, con funciones, medios y dotaciones diferentes, a todas las cuales, y con independencia del servicio del que dependan, se las denomina talleres. En el caso de Talleres Generales se trataba de las instalaciones donde, junto a los Talleres de Clot en Barcelona, se realizaban en la Compañía las grandes reparaciones, modificaciones y reconstrucciones del material motor y móvil; las reparaciones menores, o lo que es lo mismo, el cuidado día a día, se efectuaba en los talleres de los depósitos (máquinas) y en los de recorrido (remolcado), ambos utilizaban piezas de repuesto también fabricadas en los Talleres Generales.

Centros de reparación y centros fabriles al mismo tiempo, los Talleres Generales constituyeron en el tiempo que media entre su creación en 1858 y la crisis final de la empresa en vísperas de la Guerra Civil el escenario en el que con toda propiedad confluían –y se entrecruzaban– el mundo industrial y el ferroviario. Sus instalaciones, medios de producción

Recibido 7-IX-2011

Versión final aceptada 9-XI-2011

* Tomás Martínez Vara, Departamento de Historia e Instituciones Económicas I, Escuela Universitaria de Estudios Empresariales, Universidad Complutense de Madrid, Avda. de Filipinas, 3, 28003 Madrid. tomasmv@ccee.ucm.es

Francisco de los Cobos Arteaga, Departamento de Filosofía, Área de Sociología: Universidad de Castilla-La Mancha, Edificio Melchor Cano, Campus Universitario, 16071 Cuenca. fco.Cobos@uclm.es

y capital humano eran similares a los de la industria de construcción de material ferroviario. La actividad era prácticamente la misma, pero con una diferencia esencial: los talleres ferroviarios estaban dirigidos por las compañías explotadoras, en este caso, MZA, cuya línea de negocio era el transporte y no la construcción. A ese carácter híbrido, ambivalente, de los trabajadores se refirió C. Chevandrier (1993) cuando escribió en su excelente estudio de los talleres de Oullins: «Classe ouvrière étrange, hybride, s'affirmant cheminots, paraissant métałlos».

Que por el tamaño de las instalaciones, número de operarios y volumen de actividad los Talleres de Atocha fueran, hasta comienzos del siglo xx, una de las primeras industrias de Madrid explica la relevancia del tema¹. En cualquier caso, de los talleres ferroviarios en general, y de las relaciones laborales dentro de ellos y de los efectos de arrastre sobre la actividad industrial madrileña en particular, es muy poco lo que se conoce aún comparado con la literatura de otros países². De todos modos, gracias a los trabajos de Pérez Sánchez (1992) y Lalana (2005) sobre los Talleres Principales de Valladolid (Compañía del Norte) y a los de Portillo Pérez de Viñaspre y Mar Molinero (2008) y Martínez Vara y Cobos Arteaga (2009) sobre los Talleres Generales de Atocha comenzamos a saber cómo funcionaban también en España.

Respecto a los dos últimos trabajos mencionados, el primero («Mercados laborales internos en la compañía ferroviaria MZA, 1882-1889») tiene que ver formalmente con los operarios de los Talleres Generales de Atocha. En ese momento –afirman sus autores– ya operaba en ellos una cierta estructura de mercados internos, lo que tal vez en esos años pudiera resultar un tanto arriesgado³. El segundo [«Los Talleres Generales de MZA (Atocha) (1858-1936)»], del que son autores los que esto escriben, se ocupa del origen, ubicación, desarrollo de las instalaciones y evolución de su equipamiento. En el apartado segundo del presente artículo se hace, a modo de introducción, una breve sinopsis del citado trabajo, y se expone por primera vez su organización funcional, francesa, y su evolución.

En el apartado tercero se considera la estructura del empleo y las formas de acceder a él. Aparte del *Reglamento de Contabilidad* (1862), las dos fuentes básicas utilizadas son los *Libros de Matrícula*, que comprenden

¹ García Ruiz (2011, p. 193).

² Mencionemos, sólo a modo de ejemplo, los estudios sobre Crewe (Drummond, 1989) en Inglaterra, Malinas (Heesvelde, 2009) en Bélgica, Oullins (Chevandrier, 1993) en Francia, Canadá (Hamilton y Mackinnon, 1996) y Midland (Bértola y Oliver, 2006) en Australia. La *Revue d'Histoire des Chemins de Fer* dedicó los números 28 y 29 de 2002 al tema.

³ Para su análisis los autores se han valido de la información contenida en una base de datos sobre los trabajadores de los Talleres Generales de Atocha entre 1882 y 1888, a la que han aplicado los métodos de escalado óptimo para transformar las variables cualitativas en cuantitativas, y, después, utilizar el análisis de componentes principales. Que los parámetros de la estimación sean altos puede ser un indicio, pero en ningún caso una evidencia histórica de la existencia de mercados internos. A finales del siglo xix, en España «poco o nada se ha hecho hasta ahora en este sentido [previsión]», en comparación con Alemania y Francia. Son palabras de la bien informada *Gaceta de los Caminos de Hierro* del 9 de octubre de 1892 que bien pueden servir de advertencia para no incurrir en anacronismos, un fenómeno cada vez más frecuente.

un total de cerca de 9.000 expedientes personales entre 1857 y 1934⁴, y el opúsculo *Reglas provisionales para la admisión y permanencia en el servicio del personal fuera de la plantilla y para el paso a la plantilla del mismo personal* (MZA, 1917), donde se resume la polémica suscitada entre los directivos en 1912 a propósito de aclarar –y regular– la situación y el acceso del personal de la Compañía⁵. Se decide que sea ella misma la que *forme* a los nuevos activos, a los que, una vez se hagan acreedores de un contrato fijo, les extiende, para fidelizarlos, los beneficios sociales de la empresa. Ahora sí –es una de las principales conclusiones– se puede hablar en puridad de mercados internos.

Gracias a los *Libros de Matrícula* y de *Presupuestos* de la Red Antigua⁶, desde 1913, conocemos –cuarto apartado– la procedencia del empleo así como su evolución y niveles salariales, no muy diferentes de los de otros grandes establecimientos industriales y en torno a la media general de la Compañía. En el epígrafe final se exponen las principales conclusiones.

2. *Un complicado emplazamiento que limitaba la expansión*

Los Talleres fueron construidos entre 1856 y 1858 para reemplazar a los muy modestos que en aquel momento había en Aranjuez y en Madrid, adyacente al embarcadero de Atocha, pertenecientes a la antigua Compañía del Ferrocarril Madrid-Aranjuez (1851) y adquirida por MZA del grupo Rothschild⁷.

El diseño organizativo adoptado y los métodos de organización del trabajo fueron, como no podía ser de otro modo, los propios de las ferroviarias francesas, y, más concretamente, el de la *Compagnie du Chemin de Fer du Nord* (Nord), creada por los Rothschild.

De inmediato, para ampliar el negocio y favorecer las economías de escala, la Compañía inició un proceso expansivo hacia el centro y sur con importantes ramificaciones al este y oeste de la zona meridional de la Península, adquiriendo líneas nuevas o anexionando otras ya en explotación parcial o total. Con la línea transversal Valladolid a Ariza, abierta a la explotación en 1896, la empresa cerró el ciclo de las grandes construc-

⁴ AHF [Archivo Historia del Ferrocarril], Libros de Matrícula L., 835, 836 y 837. La ficha por trabajador a grandes líneas contiene: nombre y apellidos; lugar, fecha de nacimiento y estado; fecha de incorporación, primer empleo y sección con el salario y las subidas; fecha de la baja, motivo de la misma, oficio y salario. Existen, sin embargo, no pocos problemas, que obligan a andar con tiento. Hasta los años 1872 y 1873 no se hicieron las regulaciones (es cuando comienza el primer libro), lo que explica que las lagunas e incongruencias existentes en el primer libro sean más numerosas. No existen registros de directivos, los de oficinistas son muy pocos y el número de contramaestres y delineantes también es muy reducido. Las últimas entradas que se registran son de 1934.

⁵ AHF/S/49/6.

⁶ Los *Libros de Presupuestos* ya fueron utilizados en Martínez Vara (2006).

⁷ MZA fue constituida en Madrid el 10 de enero de 1857, con la colaboración de la Sociedad Española Mercantil e Industrial y con la intervención decisiva de la familia Rothschild, dueña de más de la mitad del capital social. Cuando se constituye la empresa, las tres cuartas partes de la línea de Madrid a Alicante ya estaban construidas, aunque el eje de Madrid a Zaragoza estaba todavía en sus comienzos. Se mantuvo como empresa privada hasta su integración en Renfe en 1941.

ciones, y con la incorporación en 1898 tras la suspensión de pagos de la Compañía de los Ferrocarriles de Tarragona a Barcelona y Francia (TBF o Red Catalana de MZA) el de las grandes absorciones. TBF mantuvo, hasta finales de la década de 1920, su identidad. Los *Talleres de Barcelona-Clot*, el equivalente a los *Talleres Generales* de la Red Antigua, siguieron cumpliendo el mismo cometido.

Sólo tres meses después de constituirse la Compañía, el ingeniero francés A. Jullien expuso al Consejo de Administración (CA) la necesidad de crear unos talleres capaces de satisfacer las exigencias crecientes de la Tracción. Aunque la naturaleza del terreno no fuera la mejor por la proliferación de desniveles, Jullien eligió las inmediaciones de Atocha. El recinto tenía forma de rectángulo, dentro del que iba a existir una clara especialización zonal. Siguiendo las directrices de la época, las instalaciones se articularían en torno a grandes patios internos pues era la forma de obtener la iluminación adecuada hasta la generalización de la electricidad y de poder realizar trabajos externos. La existencia de terraplenes, la disposición de las vías principales al norte y la presencia del arroyo Carcabón al sur explican la orientación dada a estas instalaciones y sus graves limitaciones expansivas. Dentro y fuera del recinto, la manutención y el movimiento entre las dependencias se realizaba por las playas de vías ortogonales, pequeñas placas giratorias, cangrejos y carros transbordadores perpendiculares a las vías, caballetes de levante, grúas-pórtico, puentes grúa y grúas móviles e incluso animales de tiro. Los obreros accedían por el camino de las yeserías (luego Méndez Álvaro), sin necesidad de atravesar la estación.

De inmediato se procede a equipar los Talleres del instrumental adecuado, al tiempo que se contrata como instructores a técnicos del exterior, preferentemente franceses, como franceses eran en su mayoría los directivos, el capital, la tecnología y la forma de organización y gestión. Utilizaba la fuerza motriz generada por máquinas de vapor. En febrero de 1859 los talleres se hallan acabados y equipados con las «herramientas y máquinas necesarias». Se trataba, según la *Gaceta de los Caminos de Hierro* (GCH), de «la más hermosa fábrica en explotación que hay en España».

Por lo que se refiere a su organización funcional, Talleres Generales (Atocha y Clot) constituyen una de las tres divisiones de que consta el servicio de Material y Tracción. Depósitos y Trenes eran las otras dos⁸. El ingeniero jefe de Talleres es quien dirige los trabajos a realizar, llevando cuenta de los objetos o primeras materias que recibe y del coste de cada reparación en los conceptos de mano de obra, material y gastos generales. En 1893 deja de ser división, pasando a depender de la de Material⁹. El cometido principal del jefe de Talleres, sin embargo, apenas varía.

A comienzos del siglo xx, concretamente en 1914, MZA detentaba, por la cuantía de sus activos, el segundo lugar dentro del ranking empresarial español, pisándole los talones a la Compañía de los Caminos de Hierro del Norte de España, que era la primera. MZA controlaba un tercio (3.662 kilómetros) del tendido de la red de ancho ibérico y ocupaba también

⁸ Orden de Servicio 15 (1 de septiembre de 1862).

⁹ Orden de Dirección 164.

casi un tercio (24.028 empleados) del personal ferroviario de este tipo de vía¹⁰. Para atender eficientemente el tráfico creciente, la Compañía hubo no sólo de perfeccionar y ampliar el material fijo y rodante (más potente, rápido y pesado) sino también, y en consecuencia, remodelar y modernizar los Talleres, recogiendo los adelantos que en el momento se estaban produciendo, como la soldadura o el uso de herramientas pequeñas movidas por aire comprimido, aunque el más decisivo fue la introducción de la electricidad como fuente energética (CARON, 2003). Para los grandes talleres en general ello significó un gran salto hacia adelante ya que, además de proporcionar iluminación, con los nuevos puentes-grúa eléctricos se podrían levantar locomotoras enteras y con los motores eléctricos de funcionamiento autónomo se incrementaban los rendimientos, al permitir adaptar el ritmo de funcionamiento de cada uno a la máquina donde se acoplase. El alumbrado se introdujo en los Talleres de Atocha en 1890 y, trece años después, se instaló la fuerza motriz. El dinamismo y nivel alcanzado lo puso de manifiesto la empresa en la Exposición de Industrias Madrileñas de 1907. Buena parte de los artículos expuestos en el elegante pabellón de la Compañía eran productos fabricados en los Talleres Generales, lo que, a juicio de la GCH, revelaba «poseer perfeccionadas máquinas-herramienta y acertada elección en la mano de obra»¹¹.

Pese a los esfuerzos realizados, los problemas de falta de espacio se iban a complicar. De ahí que, en 1913, E. Maristany, el director general, aconsejara al Consejo de Administración (CA) desdoblarse los Talleres, trasladando a otro emplazamiento las dependencias relacionadas con la reparación de coches y vagones, y con ellas el Taller de Puentes (Vía y Obras). Así quedaría disponible el espacio necesario para ampliar con la conveniente holgura las instalaciones dedicadas a la reparación de máquinas y ténfers. Propuso, asimismo, una reestructuración del Servicio de Material y Tracción¹². La Jefatura del Servicio residiría en Madrid y estaría integrada por cuatro divisiones, una de ellas Talleres Generales, que tendría a su cargo la dirección técnica y administrativa, tanto de los Talleres de Atocha (Red Antigua) como de los de Barcelona-Clot (de la antigua Compañía de los Ferrocarriles de Tarragona a Barcelona y Francia). El jefe de la División de Talleres Generales seguiría, lógicamente, a las órdenes inmediatas de la Jefatura de Material y Tracción; en casos de ausencia, licencia o enfermedad del ingeniero jefe de la División de Talleres le sustituiría el Jefe de los Talleres Generales de Madrid.

La idea de E. Maristany de desdoblarse los Talleres Generales no surtió efecto, pero, en cambio, sí se llevó a cabo el traslado a Villaverde del Taller de Puentes, conocido desde entonces como Taller Central, al que se dotó de una instalación y unos equipamientos modélicos, aunque para

¹⁰ Su posición hegemónica dentro del negocio ferroviario español se mantendrá hasta su desaparición para integrarse en Renfe en 1941. Para el lugar de las ferroviarias en el ranking empresarial, véase Carreras y Tafunell (1996). Los activos laborales en Ballesteros y Martínez Vara (2001). A principios de siglo el tamaño de la red de MZA era similar, en cada caso, a la Compañía francesa de Midi o a la London & North-Western británica, por sólo citar dos ejemplos.

¹¹ *Gaceta de los Caminos de Hierro*, de 8 de noviembre de 1907.

¹² AHF, Consejo de de Administración de MZA, L.396, fols 276-285; AHF, S/145/1.

ello hubo de esperarse a 1924 (MARTÍNEZ VARA y COBOS ARTEAGA, 2007). Pese a ello los problemas de espacio no desaparecerían. Hubo planes de mejora durante la Dictadura Primorriverista, pero en los años treinta las dificultades económicas de la empresa se tornaron insolubles. MZA no estuvo ya en condiciones de realizar inversiones en capital fijo y menos aún de equipar sus Talleres.

En esta difícil coyuntura, en abril de 1934, se planteó una nueva reforma funcional. Básicamente consistió en la supresión provisional de la División de Talleres, colocando la sección de locomotoras bajo el control de la División de Tracción y la de coches y vagones bajo el de Material Móvil. El planteamiento que subyacía era que el trabajo que se realizaba en los Talleres Generales era complemento del de los Depósitos y Recorridos¹³. Fue la última.

3. Estructura y movilidad laboral en los Talleres Generales

Como es sabido, el primer gran reto que, en el terreno de las relaciones laborales, hubieron de afrontar los equipos directivos de las grandes ferroviarias consistió en *seleccionar* y *dirigir* a un conjunto elevado y heterogéneo de trabajadores (CHANDLER, 1987). La elección del personal idóneo y fiable no resultó tarea fácil, pues, al tratarse de profesiones casi siempre nuevas, incluso en los diferentes talleres, no existía experiencia de la que partir. Una vez seleccionados los candidatos, idóneos y fiables, las ferroviarias –MZA no constituyó ninguna excepción– debieron, seguidamente, suministrarles, formal o informalmente la *cualificación* a propósito, habituarles a la dura *disciplina* requerida (SAVAGE, 1998; LUMMIS, 1994) y *ligarles* a las empresas con políticas incentivadoras. Para *retenerlos*, los gerentes, amén de *hacerlos fijos*, una situación muy ventajosa en el mercado laboral de la época, combinaron prácticas de corte *autoritario-paternalista*, tendentes a fomentar la cultura corporativa¹⁴, garantizar la paz social y frenar el sindicalismo (COBOS ARTEAGA y MARTÍNEZ VARA, 2011), con lo que Fitzgerald (1988, pp. 25-52) llamó «programas de bienestar industrial» y los documentos de la época, franceses y españoles, «instituciones sociales» o «*ventajas a favor del personal*»¹⁵, que, en el fondo, no eran sino una versión ampliada e institucionalizada de las anteriores.

En 1858 se aprobó el mencionado *Reglamento de Contabilidad* (1862). En él se hace por primera vez una breve sinopsis de la organización funcional y del trabajo en los Talleres de Atocha antes descrito, que, en líneas generales, se mantuvo hasta el final de la empresa. Como en los demás talleres ferroviarios, y en la industria metalúrgica en general, «la organización del trabajo se lleva a cabo por secciones, es decir, agrupando en un mismo espacio las tareas y máquinas similares», lo que le otorga una «gran flexibilidad y permite una “supervisión especializada”» (LALANA,

¹³ AHF, S/168/296.

¹⁴ El sistema otorgaba a las compañías una discrecionalidad absoluta en la concesión de cualquier tipo de prestación extrasalarial y en la distribución de plantillas y escalas profesionales.

¹⁵ El caso francés en Ribeill (1980 y 1998) y el de España en Martínez Vara (2006).

2005, pp. 48-49). En los inicios comprenden los Talleres de Atocha las subsecciones de fraguas, calderería, fundición del hierro y cobre, afinado y tornos, ebanistería, pintura, guarnicionería y el taller de armar. Cada una tenía las correspondientes máquinas-herramienta manejadas por operarios cualificados.

El cometido principal del *jefe de Talleres* —ya se ha señalado— era la dirección de los mismos, hacía ejecutar «los trabajos de construcción o reparación de pedidos por otros servicios» y examinaba «la calidad de las materias y suministros de todas clases». El *subjefe*, obviamente, secundaba al jefe y lo reemplazaba en caso de ausencia; eran nombrados por la Dirección. Ambos, junto con el *agregado* y *oficial de oficina*, integraban el personal superior, al que se accedía por nombramiento, no estaba sujeto a reglas fijas y disfrutaba de sueldos elevados. A los jefes y agregados seguía, en orden jerárquico, el *personal directivo y administrativo a jornal*¹⁶, integrado por los *delineantes* (prestaban servicio con sus ayudantes en la oficina de dibujo del taller *bajo* órdenes inmediatas de la Jefatura de la División y Jefe de Talleres); los *auxiliares de oficina* (se dedicaban a la tramitación de documentos, estadísticas y contabilidad, prestando servicio en la oficina central de los Talleres, transcurrido un tiempo ascendían a oficiales y algún afortunado a encargado o jefe de negociado); los *porteros, ordenanzas y guardas*; y, por último, los *contra-maestres*, de los que dependían los *jefes de cuadrilla, equipo y alistadores* con sus respectivos ayudantes (confeccionaban y liquidaban libretas de jornales, destajos, bonos, facturas, etc.)¹⁷. La figura del contra-maestre era fundamental pues era quien organizaba la producción; se accedía por promoción entre los trabajadores más cualificados y fieles tras superar las etapas de *ayudante de contra-maestre* y *subcontra-maestre*. Estaban, claro es, entre los mejores retribuidos pues, aparte del salario, ya de por sí más elevado, percibían primas de productividad por máquina y vehículo reparado¹⁸.

De los contra-maestres dependían, obviamente, los «*trabajadores propiamente de los talleres*», a los que los directivos no consideraban en puridad ferroviarios. Estaban integrados, de un lado, por un elevado número de profesiones para las que se exigía un elevado grado capacitación profesional (ajustadores, montadores, caldereros, forjadores, fundidores, terrajadores, fresadores, torneros, carpinteros, ebanistas, modelistas, cerrajeros, vidrieros, electricistas, y así un largo etcétera), y, del otro, por aquellos oficios a cuyos aspirantes sólo se les suponía esfuerzo físico. De entre los segundos, en un escalón inferior, estarían los *mancebos* y *peones*, cuya divisoria a su vez no siempre era nítida. Las oportunidades de mejora profesional de este colectivo resultaban más bien escasas. A la empresa no le resultaba difícil reemplazarlos en el mercado exterior; de ahí su escaso interés por retenerlos. A medio camino entre los primeros y los segundos

¹⁶ AHF, S/49/6.

¹⁷ AHF, S/146/25,

¹⁸ Para los diferentes tipos de primas y perceptores véase AHF, /S/53/33. Al principio la mayoría era de origen francés. Era frecuente que a los españoles se les mandase al país vecino para que aprendieran el oficio. Hubo incluso alguno enviado a Gran Bretaña (AHF, Actas del Consejo de Administración, lib. 376, fols. 144-145, sesión del 13 de septiembre de 1862).

se situaban los *ayudantes* de oficio¹⁹ y los aprendices. Era frecuente que muchos de éstos abandonaran la empresa, con todo lo que le suponía de pérdida de inversión. Por ello, y como se verá luego, desde finales del siglo XIX y principios del XX, cambiará de estrategia, creando la figura del *suplementario*. Mencionar, por último, la excepcionalidad del *empleo femenino*; excepcionalidad por su escasez (sólo un puñado de costureras y alguna lavadora) y excepcionalidad por su forma de acceso (viudas de operarios fallecidos, menos un caso); la primera mujer ingresó como guarnecedora en octubre de 1867 y se retiró como costurera por incapacidad física en 1909, después de cuarenta años de permanencia en la empresa.

Si nos fijamos en la Tabla 1, entre 1858 y 1882, la empresa recurrió masivamente –no tenía otra opción pues los activos heredados de la adquisición de la Compañía Madrid-Aranjuez eran reducidos– al mercado externo a la hora de contratar todo tipo de personal, cualificado, sin cualificar y en formación. Pues bien, del total de contratados (2.985), sólo 58 agentes (1,94 por ciento de los ingresados) alcanzaron la jubilación en la Compañía. El 72,80 por ciento se fue de la empresa voluntariamente tras una breve estancia en ella (2,4 años como media general), incluyendo los aprendices y ayudantes de oficio, de los que el 84,44 por ciento de los primeros y el 68,93 por ciento de los segundos no siguieron *motu proprio* la carrera esperada²⁰. La tasa de abandono del personal sin cualificación fue, como era de esperar, más elevada, el 72,70 por ciento para peones y 81,45 por ciento para mancebos, que en el caso del cualificado, el 66,60 por ciento²¹. Otras razones del abandono de la empresa fueron: fallecimiento (10 por ciento), incapacidad física (4,5 por ciento)²², traslado y servicio militar (2,71 por ciento), ajuste de plantilla (0,7 por ciento), despido disciplinario (6,6) y el resto por razones desconocidas.

Si en esos primeros decenios la empresa trató de retener a los trabajadores, el resultado fue, desde luego, un fracaso rotundo, lo que no debe sorprender si se tienen en cuenta las duras condiciones de trabajo (disciplina espartana, larguísimas jornadas de trabajo²³, bajo nivel salarial), la rigidez en la política de promociones (sólo el 18,48 por cien de los aprendices, el 9,91 por ciento de los ayudantes, el 9,04 por ciento

¹⁹ Cuando entre 1945 y 1946 desaparece la clasificación analizada, los ayudantes de oficio del momento se convierten en oficiales de primera.

²⁰ Únicamente 12 aprendices de los 87 que se fueron habían logrado un oficio cualificado.

²¹ Kinsford (1970) y Howlett (2001) describen una situación similar en las compañías británicas.

²² Recuérdese que hasta 1900 no aparece en España la primera ley de accidentes de trabajo. La situación en la que quedaba el trabajador cuando se producía un accidente era la más absoluta precariedad. Previamente aprobada por el Consejo de Administración, la Compañía entregaba –no siempre– una suma aleatoria a la familia y, en algunos casos, colocaba a la viuda o los hijos.

²³ De octubre a mayo, el horario se iniciaba a las 6,30 de la mañana y terminaba a las 5,30 de la tarde. El descanso para la comida duraba una hora en el invierno y hora y media en el verano. Hasta la implantación de la jornada de ocho horas en 1919, y sin contabilizar el trabajo de las oficinas, el tiempo de trabajo efectivo era de diez horas (seis horas en el caso de las oficinas) y la permanencia en el Taller entre once y once horas y media. Los trabajadores de Taller tenían derecho a descanso los domingos y festivos y los oficinistas –sólo estos– quince días de licencia con sueldo. El promedio de días laborables al año, descontando fiestas y licencias por enfermedad, se situaba entre 300 y 305 días aproximadamente.

Tabla 1. Profesión de los agentes al ingreso según los Libros de Matrícula, 1857-1934

Profesiones	1857-1882		1883-1904		1905-1934	
	Efectivos	%	Efectivos	%	Efectivos	%
<i>Personal cualificado</i>						
Acuñador	27	0,90	6	0,20	-	-
Afilador	4	0,13	7	0,24	1	0,03
Ajustador	180	6,03	174	6,04	39	1,33
Aserrador	12	0,40	13	0,45	2	0,06
Auxiliares-alistadores	5	0,16	10	0,34	9	0,30
Calderero	126	4,22	34	1,18	19	0,64
Carpintero	609	20,40	278	9,65	146	4,98
Cepillador	13	0,44	4	0,13	1	0,03
Cerrajero	37	1,24	70	2,43	71	2,42
Contramaestres, delineantes y encargados	10	0,33	26	0,9	15	0,51
Costurera	1	0,035	13	0,45	6	0,21
Forjador	70	2,34	28	0,97	11	0,37
Fundidor	75	2,51	63	2,20	20	0,68
Guarnecedor	51	1,70	59	2,05	24	0,82
Herramientista	6	0,20	3	0,10	-	-
Herrero	14	0,46	1	0,03	1	0,03
Lamparista	27	0,90	20	0,70	-	-
Modelista	6	0,20	7	0,24	8	0,27
Montador	219	7,33	48	1,66	-	-
Pintor	179	5,99	406	14,10	48	1,63
Taladrador	21	0,70	1	0,03	3	0,10
Tornero	121	4,05	50	1,73	41	1,40
<i>Personal sin cualificar</i>						
Guarda y portero	5	0,16	9	0,31	29	0,99
Ayudante	132 (119)	4,42	508 (476)*	17,65	421 (330)*	14,37
Mancebo	275	9,21	158	5,48	50 (2)*	1,70
Peón	553	18,52	621	21,57	394 (4)	13,45
<i>Personal en proceso de aprendizaje</i>						
Aprendiz	129 (12)*	4,32	170 (88)*	5,90	82 (22)*	2,79
Suplementarios	-	-	30	1,04	1.439**	49,12
<i>Sin clasificar</i>						
	78	2,61	60	2,08	49	1,67
Número de expedientes	2.985	100	2.877	100	2.929	100

* Las cifras entre paréntesis corresponden a aquellos empleados cuya actividad está ligada a algún oficio determinado.

** De esta suma, 543 correspondieron a profesiones muy cualificadas (10 ajustadores, 134 carpinteros, 112 cerrajeros, 44 guarnecedores, 30 torneros, etc.), 331 a ayudantes de oficio (131 caldereros, 92 montadores, etc.), 99 a mancebos y 466 a peones y auxiliares.

Fuente: Libros de Matrícula L., 835 (1856-1882), 836 (1883-1903) y 837 (1904-1935).

de los peones y el 4,72 por ciento de los mancebos alcanzaron un oficio cualificado), la nula cobertura asistencial²⁴ y, en el caso de los operarios cualificados, que fueron los que más tiempo permanecieron en la empresa (23,5 años los contraмаestres, 9 los torneros, 8,7 los acuñadores, etc.), las buenas oportunidades de éxito en las emergentes industrias metalúrgicas y mecánicas o en otro sector²⁵. Desgraciadamente, salvo en la época de la Gran Guerra, las fuentes no nos dicen nada del destino al respecto. Sólo sabemos que fueron muy pocos los que retornaron.

Entre agosto de 1882 y septiembre de 1903, la empresa contrató 2.877 efectivos, un número casi igual al de los veinticuatro años anteriores, entre personal cualificado (45,89 por ciento), sin cualificar (45,16 por ciento) y en proceso de aprendizaje (6,46 por ciento). Lo más destacable de estos guarismos respecto a los del periodo precedente no es el lógico descenso de los primeros (gran número de plazas ya estaban ocupadas), ni la previsible subida de los segundos, sino, dentro de éstos, el gran impulso de los ayudantes de oficio, y de los terceros, los aprendices (6,46 por ciento). Un indicio claro de que la empresa comenzaba a optar por la formación específica en el puesto de trabajo y la promoción interna, tendencia que no hará sino reafirmarse de ahora en adelante. De ese modo, la Compañía trataba de asegurarse la provisión de mano de obra con el perfil adecuado. El porcentaje de los que interrumpieron voluntariamente el contrato, aunque siguió siendo elevado (33,84 por ciento del total de bajas), cayó de forma significativa con respecto al periodo precedente no sólo en el caso de los aprendices (4,53 por ciento) y ayudantes (14,84 por ciento), sino también en el de los trabajadores no cualificados (28,82 por ciento), y lo hicieron igual que antes, es decir, poco tiempo después del ingreso (2,1 años). Por profesiones, la permanencia en los talleres se mantuvo prácticamente igual. La crisis económica finisecular redujo la tasa de actividad en el país y deprimió la oferta de empleo no especializado. Se mantuvo el porcentaje de bajas por incapacidad física (3,09 por ciento), aumentó el de fallecidos (13,23 por ciento), traslados y servicio militar (8,20 por ciento) y, como era de prever, también el de los que alcanzaron la jubilación (7,29 por ciento), si bien los que más se elevaron fueron los de expedientes disciplinarios (24,87 por ciento) y regulación de empleo (3,66 por ciento). A diferencia del periodo anterior, muchos peones mejoraron de profesión (38,8 por ciento).

Por último, de septiembre de 1903 a octubre de 1934, se confirmaron las tendencias anteriores. Se contrataron 2.929 operarios, de los que sólo el 16 por ciento fue personal cualificado, el 30 por ciento sin cualificar y

²⁴ Ciertamente, en 1865, los trabajadores de los Talleres Generales crearon la primera Caja de Socorros, y que ese mismo año recibió la protección y ayuda económica de la compañía (AHF, Actas del Consejo de Administración, lib. 377, fol. 156, sesión de 25 de julio de 1865; Juez, 1992, p. 358), pero no parece que sus prestaciones fueran muy lejas.

²⁵ Para los que entraban con oficio cualificado apenas si existían opciones de prosperar (el número de contraмаestres, ayudantes de contraмаestre, subcontraмаestres, jefes de cuadrilla y jefes de equipo era muy reducido en relación con el total trabajadores de oficio). Por ejemplo, el 92,5 por ciento de los acuñadores, el 98,3 de los ajustadores, el 96 de los caldereros, el 98,5 de los forjadores, el 97 de los fundidores, el 93 de los guarnecedores, el 97,2 de los montadores y el 99,17 por ciento de los torneros acabaron con la misma profesión que habían comenzado.

el 5,9 por ciento en proceso de formación, siendo desde principios del siglo –y esto es lo más importante– los *suplementarios* los más numerosos (el 49,94 por ciento de todos los contratados). Pero ¿quiénes eran? El opúsculo *Reglas Provisionales para la admisión y permanencia en el servicio del personal fuera de la plantilla y para el paso a la plantilla del mismo personal* [de los Talleres] de 1917 dedica el capítulo IV a los «operarios *temporeros*», un terreno donde «reina la confusión»²⁶, y a los «operarios *suplementarios*» (MZA, 1917, pp. 40-49). Los primeros carecían de expediente personal²⁷ y se les utilizaba únicamente en trabajos eventuales. Acabado su cometido, terminaba también su vinculación con la empresa. Un mismo trabajador podía ser contratado de forma intermitente. Las tareas a realizar no requerían ningún tipo de cualificación. Tan sólo se les exigía la «habilidad y destreza indispensables para el desempeño de su oficio»; únicamente cobrarían las horas trabajadas. En caso de accidente se les aplicaría estrictamente los preceptos de la ley, y lo mismo procedía en el caso del descanso dominical. Entre la empresa y él «no debe mediar otra estipulación que la del jornal a percibir y horas y naturaleza del trabajo a prestar». Los operarios *suplementarios*, por el contrario, sí poseían expediente personal con los mismos requisitos que los operarios fijos. Este personal, mientras fuera suplementario, cubriría *interinamente* y *a prueba* las vacantes que se produjeran en el empleo fijo o en las plazas de nueva creación, por necesidades del servicio, debidamente autorizadas por la Dirección General. La figura del suplementario aparece por primera vez en los Libros de Matrícula en 1889, pero no es hasta la segunda década del siglo xx cuando cobró verdadera entidad; la mayoría de los ingresos registrados desde entonces serán suplementarios, ligados a una profesión concreta, incluyendo las de auxiliar, ayudante, peón, mancebo y contramaestre (Tabla 1)²⁸. Podían aspirar a esta condición los temporeros, pero también obviamente los trabajadores provenientes del mercado externo, siempre y cuando reunieran, entre otras, estas condiciones: 1.º) saber *leer y escribir*, barrera de entrada clave para los tiempos; 2.º) tener 18 años y no haber cumplido aún los 30; y 3.º) mostrar integridad y aptitud física, certificada por el médico. Habían de presentar, asimismo, un certificado de buena conducta expedido por la Dirección de Penales, Alcalde, o Alcalde de Barrio «y mejor, una garantía de persona conocida de la Compañía», lo que no dejaba de ser una puerta abierta a la endogamia, así como documentos acreditativos de su condición militar. Aquellas solicitudes que reunieran los requisitos serían registradas y archivadas en el Servicio respectivo según orden riguroso de llegada. Cuando se produjere una vacante, el aspirante sería sometido a un *examen práctico* más un reconocimiento médico. Superados ambos, el jefe de Servicio extendería un nombramiento interino de «operario suplementario».

²⁶ AHF, S/49/6.

²⁷ Eso es lo que dicen las normativas, aunque en el tercero de los Libros de Matrícula aparecen 32 temporeros (ayudantes y peones temporeros en su mayoría), alguno de los cuales llegó incluso a oficial de segunda.

²⁸ «Por disposiciones, todas verbales, se acordó [¿1912?] que el personal que se admitiese en los Talleres, lo fuera con carácter suplementario, estando en esta situación durante un año» (AHF, S/49/6-10).

rio» o «a prueba», paso previo al definitivo, que llegaría cuando hubiera «demostrado *ser eficiente y buen comportamiento y suficiencia*» tras 12 meses (18 desde 1915) de interinidad. Debe resaltarse que únicamente el 10,35 por ciento de los 1.439 *seleccionados* no superaron el periodo de prueba, unos (72) porque dimitieron, otros porque fallecieron (7), se trasladaron (5) o cometieron alguna indisciplina y el resto porque se estimó que sus servicios no eran necesarios. El jornal será la remuneración de su trabajo; no hay más vínculo con la empresa mientras persista la interinidad. En caso de accidentes de trabajo se aplicarían estrictamente los preceptos de la ley, optando, en los casos de incapacidad, por el abono de la indemnización y despido del agente. Serán igualmente de aplicación los preceptos correspondientes de la ley de descanso dominical.

Dada la falta de centros especializados, por los que la empresa no mostró ningún interés, en un modelo de producción «fabril artesanal», definido por una organización del proceso de trabajo basada en la división de puestos de trabajo y tareas por cualificaciones²⁹, el aprendizaje en la empresa se presentaba como el medio básico para la adquisición por el trabajador de conocimientos técnicos y, como consecuencia, una promoción en el oficio, amén de habituarlo a la disciplina y de suscitar en él una *identificación y complicidad* con el oficio y la empresa³⁰. Que el incremento progresivo de suplementarios fuera correlativo al descenso de la contratación de activos cualificados en el mercado externo y que la tasa de abandono voluntario se hubiera reducido (tan sólo un 9,6 por ciento de los que entraron como suplementarios dimitieron) en la misma forma que ha aumentado el tiempo de permanencia, incluidos los mancebos (14,5 años) y (13,29 años), muestra el éxito a *largo plazo* de la política laboral de la empresa a la hora *formar –y fijar–* a los nuevos trabajadores³¹.

Pero ¿cuántos trabajadores había?, ¿de dónde provenían?, ¿cuánto ganaban? De esto se ocupa el apartado siguiente.

4. Evolución del número de empleados, procedencia y remuneraciones

No es fácil conocer la evolución precisa del empleo en los Talleres Generales hasta comienzos de la segunda década del siglo xx. Los únicos

²⁹ Sancho Sora (2004).

³⁰ «Está demostrado que [...] hay algunos agentes [...] que proceden de la clase de aprendices y [que] reúnen excelentes condiciones, tanto en el orden profesional como en su conducta y adhesión a la Compañía»; «es natural que así ocurra puesto que se trata de agentes criados y enseñados [...] en el lugar». Este personal guardará «siempre hacia la Compañía un respeto y cariño propio del bien recibido en ella y del porvenir [...]». Así se expresaba el jefe de Material y Tracción en un informe remitido a la Dirección de la Compañía el 10 de junio de 1918 (AHF, S/56/52). Aunque el texto se refiere a los aprendices de los Depósitos, el contenido es extrapolable a los suplementarios de los talleres.

³¹ Un proceso similar y en la misma época sucedió, según Mackinnon (1994), en la Canadian Pacific Railway.

datos creíbles de que disponemos para el periodo anterior son las cifras escuetas que por decenios proporciona el *Boletín Oficial de la Cámara de Comercio e Industria de Madrid* de septiembre de 1913. La fuente no aclara si en los guarismos está incluido el personal superior y los directivos y administrativo a jornal, si bien todo parece indicar que sí. A partir de 1910 la información numérica es ya exhaustiva, sobre todo, la surgida a raíz de la huelga de 1912 y la ofrecida por los Libros de Presupuestos,

Tabla 2. Operarios de los Talleres Generales de Madrid, 1870-1935

<i>Años</i>	<i>Operarios</i>	<i>Índice 1870 = 100</i>
1870	485	100,00
1880	670	138,14
1890	870	179,38
1900	976	201,23
1908	1.451	299,17
1909	1.430	294,84
1910	1.434	295,67
1911	1.346	277,52
1912	1.342	276,70
1913	1.340	276,28
1914	1.342	276,70
1915	1.313	270,72
1916	1.222	251,95
1917	1.220	251,54
1918	1.265	260,82
1919	1.314	270,92
1920	1.342	276,70
1921	1.444	297,73
1922	1.446	298,14
1923	1.500	309,27
1924	1.496	308,45
1925	1.500	309,27
1926	1.528	315,05
1927	1.527	314,84
1928	1.531	315,67
1929	1.552	320,00
1930	1.572	324,12
1931	1.580	325,77
1932	1.575	324,74
1933	1.510	311,34
1934	1.508	310,92
1935	1.504	310,10

Fuente: BCOIM (1913), pp. 1-8; AHF, W/46/8 (año 1913); AHF Libros de Contabilidad (Red Antigua) 45-48, 50, 55, 60, 61, 65, 71-72, 79-81, 97-99, 107-109, 117-118, 125-127, 134-137, 144-147, 152-155, 162-163, 169, 176-177, 184-185, 191-192.

aunque no siempre coincide. Los datos de la Tabla 2 –están todos– deben tomarse como lo que realmente son: un mero indicador de la tendencia. En todo caso los guarismos son coherentes con lo que sabemos de la evolución de la empresa. Si de 1870 a 1900 el número de trabajadores se duplicó se debe a la expansión de la red (construcciones y fusiones). La bonanza económica de la empresa explica el gran aumento en los años previos a la Gran Guerra. Se entiende el deseo de E. Maristany de liberar espacio para adecuar instalaciones y equipos. Durante el conflicto, sin embargo, la pérdida de poder adquisitivo y la demanda de empleo especializado –«son muy buscados en la industria particular»– explican por qué en el tiempo que duraron las hostilidades muchos efectivos de los talleres cambiaron de empleo. En los Libros de Matrícula se hace referencia expresa a 132 bajas por «ausencias prolongadas» y «dimisiones» que no tienen otra justificación. El incremento entre 1920 y 1930 tiene que ver con la implantación de la jornada legal y la buena coyuntura del negocio ferroviario en los años de la Dictadura. La crisis económica general y la propia del sector, y muy en particular la suya propia, fuerzan a la Compañía a realizar reajustes de plantilla. «Se impone desde ahora y hasta nuevo aviso –explica E. Maristany en una circular enviada a los diferentes servicios de la Compañía el 31 de marzo de 1931– no se cubran ninguna de las vacantes que se produzcan [...] y no admitir personal temporero sin autorización expresa de la Dirección». Las cosas ya no mejorarían.

Procedían de las industrias artesanales en declive por la mecanización y concentración de la industria, unos, y del excedente de población agrícola, donde abundaba el subempleo y desempleo encubierto, los otros. Las variables origen geográfico y año de llegada nos permite relacionar la procedencia con su actividad productiva (oficio). Los tres periodos de la Tabla 2 se corresponden taxativamente con las fechas de los tres Libros de Matrícula y no tienen otro objeto que delimitar un antes y un después en cada caso. Cuando concluye el primero (1882), sólo restan para completar la Red Antigua los ferrocarriles Cuenca-Aranjuez y Ariza-Valladolid. Más de un tercio de los trabajadores contratados en esos 26 años vienen de Madrid, capital y región. Que entre ellos se contara mano de obra cualificada (126 caldereros y ayudantes de caldereros, 178 ajustadores, 38 cerrajeros, 74 fundidores, 121 torneros, 218 montadores, 70 forjadores, 21 taladradores, 50 guarnecedores y 605 carpinteros, entre otros) explica el peso que en la selección debieron tener las industrias artesanales rurales. Una porción importante de los 116 aprendices, 551 peones y 270 mancebos contratados provino del campesinado del entorno regional.

El porcentaje de empleados nacidos en Madrid crecerá con el paso de los años llegando a representar al final casi la mitad del colectivo total; la estructura socio-laboral, sin embargo, cambia poco. Cae la cota del empleo más cualificado, al tiempo que crece el número de auxiliares y peones. Fuera de Madrid, Castilla-La Mancha y Castilla y León fueron las regiones proveedoras de mano de obra por excelencia; sólo la primera proporcionó un cuarto del total. En ambos casos, el grueso era excedente de mano agrícola, al que se deben añadir, en el caso manchego, los artesanos de la madera (carpinteros). Por otro lado, la absorción del ferrocarril Ciudad Real-Badajoz, en 1880, implicó el desplazamiento a Madrid

de un contingente nada desdeñable de los trabajadores de los antiguos talleres ferroviarios ubicados en la capital manchega, sobre todo los de material remolcado. A las dos Castillas les sigue en importancia Andalucía y Galicia, con un porcentaje similar, 4,76 y 4,02 por ciento. Si el perfil socioprofesional de los gallegos reproduce el de los castellano-manchegos (muchos peones y bastantes carpinteros), el de los andaluces se asemeja al del resto de las regiones (artesanos tradicionales), salvo el caso de Jaén donde los peones superan con mucho al resto de las profesiones. Mientras la participación de sendas Castillas, Andalucía y Extremadura aumentan su cuota, la presencia de las demás acaba siendo simbólica.

Tabla 3. Origen geográfico de los trabajadores contratados en los Talleres Generales, 1857-1941

	1857-1882*		1882-1904		1905-1934	
Andalucía	120	4,04	145	5,19	207	7,25
Aragón	81	2,75	44	1,57	45	1,57
Asturias	90	3,03	55	1,96	23	0,80
Baleares	3	0,10	2	0,07	-	-
Canarias	-	-	-	-	1	0,03
Cantabria	20	0,66	-	-	6	0,21
Cataluña	34	1,14	29	1,03	6	0,21
Castilla y León	273	9,22	298	10,67	248	8,69
Castilla-La Mancha	730	24,67	714	25,57	762	26,70
Extremadura	22	0,74	37	1,32	62	2,17
Galicia	120	4,05	60	2,14	17	0,59
<i>Madrid</i>	<i>1.081</i>	<i>36,55</i>	<i>1.108</i>	<i>39,68</i>	<i>1.343</i>	<i>47,06</i>
Murcia	46	1,55	42	1,50	54	1,89
País Vasco-Navarra	40	1,35	70	2,50	19	0,66
Rioja	25	0,83	8	0,28	8	0,28
Valencia	98	3,31	82	2,93	34	1,19
<i>Francia</i>	<i>142</i>	<i>4,80</i>	<i>69</i>	<i>2,47</i>	<i>10</i>	<i>0,35</i>
Otros países	32	1,08	29	1,03	8	0,28
Total**	2.957	100	2.792	100	2.853	100

* Recuérdese que los Talleres Generales heredaron los activos de los talleres de ferrocarril Madrid-Aranjuez.

** Total de los que se conoce el origen.

Fuente: Libros de Matrícula L., 835 (1856-1882), 836 (1883-1903) y 837 (1904-1935).

Capítulo aparte merece la contratación de personal francés (el resto del extranjero sólo tuvo carácter muy marginal). Se trata mayoritariamente de personal muy cualificado, difícil de encontrar en los primeros años en España. Este personal, atraído por el reclamo de buenos salarios, tuvo en el primer momento la doble misión de realizar el trabajo y enseñar a los aspirantes españoles. No debe sorprender que, en la primera etapa, el colectivo mayor fuese el de los montadores (28), seguido de los ajustadores (16), caldereros (14), torneros (9), carpinteros (9), pintores (9),

forjadores (6) y contraмаestres (3). La llegada de inmigrantes franceses fue disminuyendo a medida que estos oficios podían ser aprendidos *in situ* o contratados ya en el mercado español. Todavía entre 1883 y 1904 vinieron 69, de los que 7 eran ajustadores, 14 pintores y 3 torneros, si bien lo más destacable fue la llegada de 10 delineantes. En el tercer periodo, 1905-1935, el contingente ha quedado reducido a sólo 13, de los que la mitad eran agregados a las oficinas. Para entonces habían perdido totalmente su carácter formativo.

Las retribuciones revestían dos formas. Los miembros de plantillas nominales (jefes, subjefes y agregados) percibían *sueldos* por mensualidades vencidas y los de plantillas numéricas del personal (la mayoría) fijo a jornal y el eventual *jornal* por día de trabajo. Unos y otros podían mejorar sus retribuciones mediante el incremento de las mismas, por antigüedad o por ascenso a otra escala de mayor categoría. Las horas extraordinarias y los destajos fueron los expedientes a los que recurrieron los gerentes para evitar nuevas contrataciones y hacer frente a los aumentos de la demanda y los trabajadores para incrementar sus remuneraciones³². Como los demás agentes, desde 1920 (sólo desde esta fecha), los operarios de los Talleres tienen derecho a la gratificación de una mensualidad, a razón de 26 jornales. A sueldos y jornales se debía agregar, dependiendo de la época, profesión y categoría, un heterogéneo agregado de partidas monetarias (pluses diversos, primas varias, ayuda familiar y socorros e indemnizaciones en caso de accidentes), bastante marginales en el caso de Talleres, y no monetarias (economato, prestaciones médico-hospitalarias, medicamentos, billetes gratuitos), no fáciles de medir en términos monetarios. Son las «prerrogativas» empresariales, destinadas –ya se ha indicado– a fomentar una cultura corporativa. No tendrán, en cambio, derecho a vivienda o ayudas para la misma, ni, como el personal de la explotación³³, descansos y licencias anuales remuneradas al no trabajar los domingos y festivos, que, obviamente, tampoco le eran remunerados. Se entiende que pidieran reiteradamente a la Dirección que se les equiparara con los de los servicios propios de la explotación. Como era de esperar, la respuesta de la empresa fue siempre negativa, aduciendo como razones últimas, que no únicas, «la elevación de los costes y el diferente estatus que disfrutaban unos y otros»³⁴.

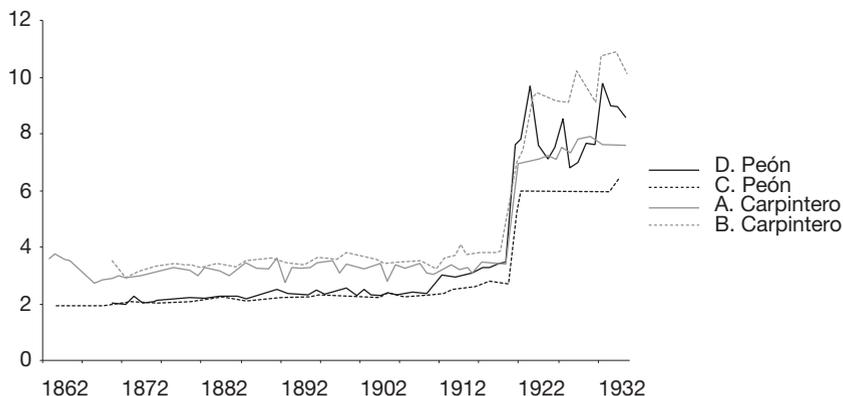
³² AHF, C/577/1. Estos recursos fueron muy utilizados entre 1920 y 1923 para recuperar el retraso en las reparaciones tras la Gran Guerra.

³³ AHF, S/146/25. Servicios «activos» o «propios» de la explotación son aquellos que tienen que ver directamente con el movimiento de los trenes (maquinistas, fogoneros, jefes de estación, factores, conductores, revisores, etc.).

³⁴ En un informe remitido al Consejo de Administración para su consideración a fines de enero de 1918 a propósito de la petición de los trabajadores de los Talleres Generales del descanso quincenal remunerado la Dirección expresa la conveniencia de «seguir considerando los Talleres como un servicio auxiliar del ferrocarril» para así disponer de «la mayor libertad que pueda convenirle» y externalizar la producción, si lo estimaba oportuno, no teniendo que realizar «ampliaciones» cuando se acercaba la fecha de «reversión al Estado». Además, conseguía «evitar las grandes aglomeraciones de obreros en locales cerrados en los cuales es fácil la propaganda para formular peticiones [...] o bien para la difusión de ideas subversivas y en su caso la producción de algaradas» (AHF, S/50/13). Varios conflictos en el pasado –1859, 1868, 1881 y 1904, en el que participaron activamente las mujeres (Plaza,

Ciertamente es una gran suerte que dentro de la tónica de precariedad en lo que hace la información estadística disponible sobre la evolución de los salarios en el siglo XIX y primer tercio del XX los Libros de Matrícula den fe de las remuneraciones por trabajador fijo a lo largo de todo el periodo entre 1856 y 1935. Existen dos profesiones, peones y carpinteros, representativas del empleo secundario, no cualificado (mancebos y ayudantes), la primera, y de los cualificados, la segunda, cuya información, depurada, permite construir series homogéneas y sin discontinuidades de las remuneraciones efectivas en el momento de acceso a la Compañía, es decir, sin ningún plus adicional de antigüedad, y cuando, sin haber cambiado de oficio, la abandonaron (Gráfica 1). Lamentablemente los Libros de Matrícula no permiten hacer lo mismo con los integrantes del personal directivo y administrativo, sí lo hacen, en cambio, los Libros de Presupuestos desde 1913. Es de suponer que la situación que dibuja la Gráfica 3 no fue diferente en el periodo anterior³⁵.

Gráfica 1. Salario nominal de peones y carpinteros de los Talleres Generales, 1862-1935 (ptas./jornada)



Fuente: Libros de Matrícula L., 835, 836 y 837.

La imagen general del jornal medio de los peones (Gráfica 1, C) es de gran estabilidad hasta el estallido de la Primera Guerra Mundial, con un nivel de partida muy bajo (probablemente la mayoría de ellos y/o sus familiares hubieron de acudir a la economía informal para subsistir) y fluctuaciones muy tenues³⁶. La trayectoria es similar a la de los salarios agrícolas (BRINGAS, 2000, p. 96), si bien éstos se situaban entre un 20 y

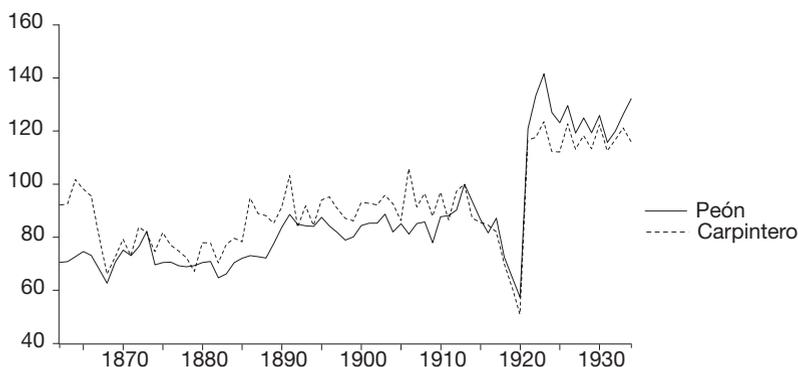
2004, pp. 173-193)– avalan esta consideración de los Talleres Generales como establecimientos industriales, con conciencia de grupo y predisposición movilizadora.

³⁵ Entre 1860 y 1903 los mayores ingresos correspondieron a los contraмаestres, en torno a 10,3 pesetas/día, seguidos a buena distancia de los delineantes, y los menores a los ayudantes (2,6), mancebos (2,34), peones (2,12) y costureras (1,75).

³⁶ «En estos Talleres no quedan [agosto de 1912] operarios ni peones que tengan menos de 2,50 pesetas de jornal», a excepción «de unos 20 aprendices adelantados u ayudantes que ingresan como aprendices, y una lavandera recientemente admitida con 2 pesetas» (AHF, S/183/14).

un 25 por ciento por debajo. La serie relativa a los carpinteros (Gráfico 1A) no depara grandes diferencias, salvo el desplome de los años sesenta; el nivel medio es, obviamente, más elevado y el perfil de la serie, aunque no llega a regresar enteramente a su punto de inicio, resulta igual de plano hasta las mismas fechas. En cualquier caso, ambas series coinciden, a grandes líneas, con la elaborada por Reher y Ballesteros (1893) para diversas categorías de trabajadores contratados por el Ayuntamiento de Madrid, y, en menor medida, con la industria metalúrgica Averly (SANCHORO RORA, 2004). La brecha en los dos casos de las series correspondientes al comienzo y al final de la estancia en la empresa (A-B y C-D) expresan de forma meridiana el bajo coste monetario que la renuncia a la antigüedad suponía para el peón, más para el carpintero, hasta entrado el siglo xx, lo que unido al bajo nivel de partida y la escasa probabilidad de promoción justifica –insistimos– la elevada tasa de abandono voluntario, que no logró moderar la ganancia de las remuneraciones en términos reales por la tendencia bajista del IPC (Gráfica 2).

Gráfica 2. Salario reales de los carpinteros y peones de los Talleres Generales, 1862-1935 (1913=100)



Nota: se ha utilizado el deflactor de Ballesteros (1997).

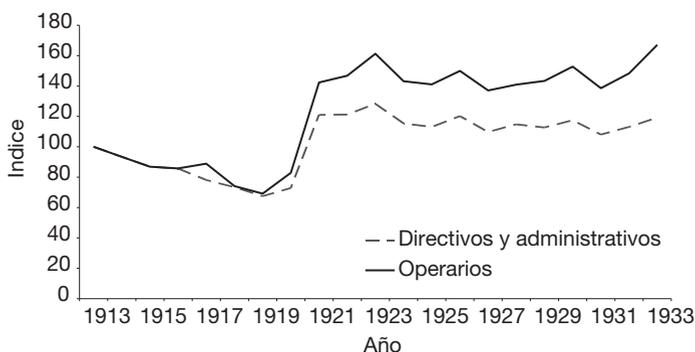
Fuente: Libros de Matrícula L., 835, 836 y 837.

Como en tantos aspectos de la historia económica y social española, europea y mundial, la Gran Guerra supuso un auténtico cambio de trayectoria en todo lo relativo a las retribuciones del trabajo. En el sector ferroviario, y más exactamente en MZA, el conflicto bélico tuvo lugar tras la amenaza de primera huelga general ferroviaria de finales de 1912, a consecuencia de la cual la empresa se vio obligada a subir los salarios, reformar las condiciones de trabajo, modificar el sistema de pensiones y extender las «ventajas»³⁷. Pero, más que las mejoras, que en términos sa-

³⁷ En junio de ese año se celebra el I Congreso del sindicato Unión Ferroviaria, y, meses después, a finales de septiembre, se declaran en huelga los trabajadores de la red catalana de MZA, adelantándose a la huelga general que se estaba gestando y alarmando por igual a compañías y Gobierno. El hecho no era para menos pues se ponía en cuestión el funcionamiento de un servicio considerado imprescindible por toda la sociedad. Sólo así se entiende

lariales fueron marginales, el efecto trascendente fue, sin duda, el cambio que, debido a la *presión sindical*, experimentaron las relaciones laborales, que, de forma definitiva, dejaron ya de estar presididas por el modelo paternalista y conciliador. Desde entonces, los empleados van a percibir las «ventajas» como derechos adquiridos en el ejercicio de su actividad continuada en la empresa y no como merced de la empresa. La Guerra desata la espiral inflacionista. Los salarios nominales permanecen estacionarios durante algún tiempo (Gráficas 1 y 3) y, aunque van a crecer después, lo hacen en mucha menor medida que la inflación, por lo que el poder adquisitivo de los trabajadores se desploma (Gráficas 2 y 4). Entretanto, las cuentas de las compañías no hacen sino empeorar.

Gráfica 3. Evolución de los jornales reales de directivos y operarios de los Talleres Generales. Números índices (1913=100), 1913-1934



Fuente: AHF Libros de Contabilidad (Red Antigua), Cuadro 2.

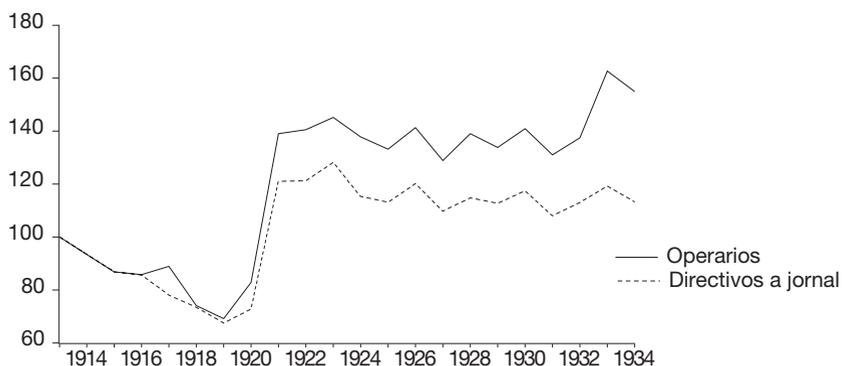
En este contexto se debe entender la enorme conflictividad del sector, acrecentada por la actitud hostil y miope de algunos directivos como fue el caso del director general de Norte, J. Boix, detrás del que se podía ver la alargada sombra de C. López Brú, segundo marqués de Comillas. Para los gerentes la única solución pasaba porque el Estado revisara al alza las tarifas, de manera que cubrieran los gastos de explotación, entre ellos *los laborales*, las cargas financieras y una remuneración «razonable» del capital. Y eso es lo que hizo el Gobierno a finales de 1918 al aprobar un recargo máximo del 15 por ciento sobre las tarifas existentes. La solución, provisional para las concesionarias y definitiva para los trabajadores, llegaría de la mano de los *anticipos*. El Gobierno decidió, en 1920, adelantar a las Compañías, con carácter reintegrable y sin interés, las cantidades a que ascendieran todas las mejoras de los haberes habidas desde que se inició la escalada inflacionista³⁸. Al fin,

la actitud autoritaria y represora de Canalejas quien, para abortarla, y en connivencia con las concesionarias, no dudó en recurrir, pese a su reformismo, al mismo procedimiento que había utilizado en Francia A. Briand: la militarización del personal ferroviario (Cobos Arteaga y Martínez Vara, 2011).

³⁸ Los anticipos se otorgaron por la R.O. de 23 de marzo de 1920, confirmada por la del 10 de abril siguiente.

los salarios, aunque con el desfase temporal respecto a los precios de los bienes de consumo, habían ganado la carrera a los precios. Los trabajadores de los Talleres, como los de los ferroviarios de MZA en general (MARTÍNEZ VARA, 2006), no sólo consiguieron recuperar el poder adquisitivo perdido durante el ciclo bélico sino que todos, y de modo especial los estratos más humildes (Gráficas 2 y 4), lo mejoraron ostensiblemente –y mantuvieron la tendencia convergente (el crecimiento acumulado del salario real de los operarios rebasaría el 67 por ciento en 1933 mientras que el de los directivos no llegaría a incrementarse un 20 por ciento)– en el decenio 1921-1930 (Gráfica 4)³⁹. Es el mismo proceso que describen Maluquer y Llonch (2005) para la industria textil catalana, Sancho Sora para la fundición Averly (2004) o Fernández de Pinedo para Altos Hornos (1992), y a nivel general Vilar (2004).

Gráfica 4. Salarios reales de los directivos y operarios de los Talleres Generales, 1913-1934 (1913=100)



Fuente: AHF, Libros de Contabilidad (Red Antigua), Cuadro 2.

Los años treinta fueron, es sabido, muy complicados para las ferroviarias. Los gastos de explotación no bajaron, pero la facturación se hundió al tiempo que el Estado suspendía las ayudas. Para los directivos el encarecimiento del factor trabajo, debido a la política social republicana, la creciente presión sindical y el renacer de la conflictividad, es el factor determinante de la precaria situación de la empresa. Pero la realidad fue otra, entre otras cosas porque los incrementos salariales fueron muy exiguos, afectando únicamente a los estratos más humildes. Tal vez la aplicación de una política de mayor moderación salarial y menor gasto social hubiera atemperado las dificultades de la explotación, pero nada permite sostener que, dada la crisis económica, la situación financiera heredada, los efectos encarecedores de la política proteccionista y nacionalista y la competencia de la carretera, a la larga, la empresa hubiera sobrevivido. Los frentes abiertos fueron muchos, y el incremento de los costes laborales sólo era uno de ellos, y no precisamente el más decisivo (TEDDE, 1978).

³⁹ De acuerdo con la Dirección General de Trabajo (1931, p. CLX), los obreros más favorecidos entre 1913 y 1930 fueron, en términos reales, los ferroviarios que ganaron un 19 por ciento.

5. Conclusiones

- a) Los Talleres Generales comenzaron a funcionar a finales de la década de los cincuenta en Madrid, reemplazando a los muy modestos que en aquel momento había en Aranjuez (locomotoras) y en Madrid (remolcado), pertenecientes a la antigua Compañía del Ferrocarril Madrid-Aranjuez (1851). El difícil emplazamiento complicó la necesaria ampliación. La división funcional fue la propia de las compañías francesas, se fraguó en los primeros años de actividad y, a grandes líneas, el esquema apenas experimentó cambios importantes hasta la llegada de Renfe en 1941.
- b) Que el incremento progresivo del número de contratados de personal en formación sea correlativo al descenso de la contratación de activos cualificados en el mercado externo muestra la estrategia de la política laboral de la empresa a la hora de *formar –y fijar–* a los nuevos trabajadores, conseguida en verdad ya en el siglo xx con la figura de los suplementarios.
- c) Nada tiene de extraño que el contingente mayor proviniera de la capital y su región, seguido de las dos Castillas, es normal. Como lo es que el número de foráneos resultase testimonial, excepto en el caso de los franceses, que fueron quienes, en los primeros lustros, se encargaron de instruir y adiestrar técnica y prácticamente a los naturales en las nuevas profesiones de las que no existía experiencia.
- d) Conviene no olvidar que para los directivos los trabajadores de los talleres en general, y de los Talleres Generales, en particular, no realizaban tareas «propias de la explotación». Por ello no debían ser –y de hecho no fueron– acreedores a la mayoría de las concesiones otorgadas «*ex gratia*» por la empresa. Es un aspecto importante que, junto a la escasa duración media en el empleo y el gran número de abandonos del empleo, no deben soslayarse cuando se estudia *la existencia o no de mercados internos en los Talleres*.

Las remuneraciones en los Talleres Generales se situaron en torno a la media general de la Compañía⁴⁰, con diferencias muy acusadas entre oficios, y dentro de los oficios en los niveles de cualificación. Tras la espiral inflacionista provocada por la Gran Guerra, los salarios respondieron con retraso, pero a principios de los años veinte consiguieron recuperarse, superar el nivel real anterior e iniciar una cierta convergencia. Eso no debe, por lo demás, hacer olvidar el bajísimo punto de partida en algunas profesiones y la persistencia de las grandes desigualdades. Pero estas cuestiones, como otras muchas en las que no hemos entrado, exceden los objetivos de este trabajo y serán tratadas más extensamente en uno próximo.

⁴⁰ Eran «iguales o parecidos a los que rigen en la industria privada», según la Federación Internacional de los Obreros del Transporte (1924, p. 34).

Bibliografía

- BALLESTEROS, E. (1997), «Una estimación del coste de la vida en España», *Revista de Historia Económica*, año XV, 2, pp. 363-395.
- BALLESTEROS, E. y MARTÍNEZ VARA, T. (2001), «La evolución del empleo en el sector ferroviario español, 1893-1935», *Revista de Historia Económica*, 3, pp. 636-678.
- BERTOLA, P. y OLIVER, B. (eds.) (2006), *The Workshops: A History of the Midland Government Railway Workshops*, Crawley, University of Western Australia Press.
- CARON, F. (2003), «À propos de la rationalisation du travail dans les ateliers des compagnies des chemins de fer en France, 1880-1936», *Revue d'Histoire des Chemins de Fer*, 28-29, pp. 190-206.
- CARRERAS, A. y TAFUNELL, X. (1996), «La gran empresa en la España contemporánea: entre el Mercado y el Estado», en F. Comín y P. Martín Aceña, *La Empresa en la Historia de España*, Madrid, Civitas, pp. 73-92.
- CHANDLER, A. J. (1987), *La mano visible. La revolución en la empresa norteamericana*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- CHEVANDRIER, Ch. (1993), *Chebinots en usine. Les ouvriers des Ateliers d'Oullins au temps de la vapeur*, Lyon, PUL.
- COBOS ARTEAGA, F. de los y MARTÍNEZ VARA, T. (2011), «Gestión del conflicto laboral en las grandes empresas. Los modelos de la Dirección de las compañías ferroviarias Norte y MZA», en *Organizaciones obreras y represión en el ferrocarril: una perspectiva internacional*, Madrid, Fundación de los Ferrocarriles Españoles, pp. 101-126.
- Dirección General de Trabajo (1931), *Estadística de Salarios y Jornada de Trabajo, referidas al período 1914-1930*, Madrid, Imprenta de los Sobrinos de la Sucesora de M. Minuesa de los Ríos.
- DRUMMOND, D. (1989), «“Specifically Designed”? Employer's Labour Strategies and Worker Responses in British Railway Workshops, 1838-1914», *Business History*, 31, pp. 8-31.
- Federación Internacional de los Obreros del Transporte (1924), *Condiciones de Trabajo de los Ferroviarios de los diversos países*, Ámsterdam.
- FERNÁNDEZ DE PINEDO, E. (1992), «Beneficios, salarios y nivel de vida obrero en una gran empresa siderúrgica vasca, Altos Hornos de Vizcaya (1902-1927). Una primera aproximación», *Revista de Historia Industrial*, 1, pp. 125-193.
- FITZGERALD, R. (1988), *British Labour Management and Industrial Welfare, 1846-1939*, Londres, Croom Helm.
- GARCÍA RUIZ, J. L. (2011), «Madrid en la encrucijada del interior peninsular, c. 1850-2009», *Historia Contemporánea*, 42, pp. 187-223.
- HAMILTON, B. y MACKINNON, M. (1996), «Quits and Layoffs in Early Twentieth Century Labor Markets», *Explorations in Economic History*, 33, pp. 346-366.
- HEESVELDE, P. (2009), «A City within the City? Mechelen and the Arsenal Central Workshop of the Sate Railways, 1836-1914», *V Congreso de Historia Ferroviaria*, Palma de Mallorca.
- HOWLETT, P. (2001), «Careers for the Unskilled in Great Eastern Railway, 1870-1913», *Economic History Working Papers*, 22371, Londres, School of Economics and Political Science.

- JUEZ, E. P. (1992), *El mundo social de los ferrocarriles españoles de 1857 a 1917*. Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid.
- KINSFORD, P. W. (1970), *Victorian Railwaymen*, Londres, Frank Cass.
- LALANA, J. L. (2005), «Establecimientos de grandes reparaciones de locomotoras de vapor: los talleres de Valladolid», *Revista de Historia Ferroviaria* 4, pp. 45-82.
- LUMMIS, T. (1994), *The Labour Aristocracy, 1851-1914*, Aldershot, Scolar Press.
- MACKINNON, M. (1994), «The Great War and the Canadian Labour Market: Railway workers, 1903-1939», en G. Grantham y M. Mackinnon, *Labour Market Evolution. The Economic History of Market Integration, Wage Flexibility and the Employment Relation*, Londres, Routledge, pp. 205-224.
- MALUQUER DE MOTES, J. y LLONCH, M. (2005), «Trabajo y relaciones laborales», en A. Carreras y X. Tafunell (eds.), *Estadísticas Históricas de España, siglos XIX y XX*, Fundación BBV, Bilbao, pp. 1154-1245.
- MARTÍNEZ VARA, T. (2006), «Salarios y Programas de Bienestar Industrial en la empresa ferroviaria MZA, 1915-1935», *Investigaciones de Historia Económica*, 4, pp. 101-138.
- MARTÍNEZ VARA, T. y COBOS ARTEAGA, F. de los (2007), «Taller Central de Vía y Obras», *Revista de Historia [TST]*, 12, pp. 94-121.
- (2009), «Los talleres Generales de MZA (Atocha) (1858-1936)», *Investigaciones Geográficas*, 50, pp. 19-40.
- MZA (1862), *Colección de las Instrucciones, Circulares y Disposiciones relativas al servicio de lo Ferrocarriles*, I, Madrid, Imprenta y Estereotipia de M. de Rivadeneyra.
- MZA (1917), *Reglas Provisionales para la admisión y permanencia en el servicio del personal fuera de plantilla y para el paso a la plantilla del mismo personal*, Madrid, Est. Tipográfico de Rivadeneyra.
- PÉREZ SÁNCHEZ, G. (1992), «Los Talleres Principales de Reparación de la Compañía del Norte en Valladolid: un estudio de Historia Social (1861-1931)», *Investigaciones Históricas*, 12, pp. 252-283.
- PORTILLO PÉREZ DE VIÑASPRE, F. y MAR MOLINERO, C. (2008), «Mercados laborales internos en la compañía ferroviaria MZA, 1882-1889», *Revista de Historia Económica. Journal of Iberian and Latin American Economic History*, 1, 2.^a Época, pp. 109-136.
- REHER, D. y BALLESTEROS, E. (1993), «Precios y salarios en Castilla la Nueva. La construcción de un índice de salarios reales, 1501-1991», *Revista de Historia Económica*, 1, pp. 101-151.
- RIBEILL, G. (1980), *Le personnel des compagnies de chemins de fer. Matériaux pour une contribution à la sociologie historique des professions. 1 Des origines a 1914*, París, Developpement et Amenagement.
- (1998), «Variations sur les cultures d'entreprise: le cas des compagnies françaises de chemins de fer», en M. Merger y D. Barjot (dirs.), *Les entreprises et leurs reseaux: homme, capitaux, techniques et pouvoirs: XIX-XX siècles*, Mélanges en l'honneur de François Caron, París, Université Paris-Sorbonne.
- SANCHO SORA, A. (2004), «El mercado de trabajo en una empresa flexible: la fundación de Averly de Zaragoza (1880-1930)», *Revista de Historia Económica*, 2, pp. 425-469.

- SAVAGE, MIKEL (1998), «Discipline, surveillance and the “Career”: Employment on the Great Western Railway, 1833-1914», en A. McKinlay y K. Starkey (eds.), *Foucault, management and organization theory*, Londres, Sage Publications, pp. 65-92.
- TEDDE DE LORCA, P. (1978), «Las compañías ferroviarias en España», en M. Artola (dir.), *Los ferrocarriles en España, 1844-1943*, Madrid, Banco de España, vol. 2, pp. 13-355.
- VILAR RODRÍGUEZ, M. (2004), «La ruptura posbélica a través del comportamiento de los salarios industriales: nueva evidencia cuantitativa (1908-1963)», *Revista de Historia Industrial*, 25, pp. 81-125.

Resumen: «Los trabajadores de los “Talleres Generales de la Compañía de los Ferrocarriles de Madrid a Zaragoza y Alicante”, 1858-1936»

Los Talleres Generales de la Compañía de los Ferrocarriles de Madrid a Zaragoza y Alicante de Atocha (Madrid) comenzaron a funcionar a mediados del siglo XIX. Se trataba de las instalaciones donde, junto a los Talleres de Clot en Barcelona, se realizaban en la Compañía las grandes reparaciones del material ferroviario. Este trabajo se ocupa de sus trabajadores desde los inicios hasta la Guerra Civil. En él se analizan la estructura del empleo, las formas de acceder a él y su movilidad, así como la procedencia geográfica del mismo y la evolución de los niveles salariales. Una de las grandes novedades de este trabajo es la construcción de series homogéneas de las remuneraciones de dos profesiones representativas del empleo cualificado (carpinteros) y sin cualificar (peones), tanto en el momento de acceso a la Compañía –es decir, sin ningún plus adicional de antigüedad– como cuando, sin haber cambiado de oficio, la abandonaron. Que desde principios del siglo XX el incremento progresivo del número de contratados de personal en formación fuera correlativo al descenso de la contratación de activos cualificados en el mercado externo demuestra que, a la larga, la estrategia laboral de la empresa a la hora de formar –y fijar– a los nuevos trabajadores resultó un éxito. Es desde entonces cuando, en puridad, se puede hablar de mercados internos.

Palabras clave: Talleres Generales, ferrocarriles, grandes reparaciones, compañía MZA, historia

Abstract: «The workers of the General Workshops of “The Railway Company from Madrid to Zaragoza and Alicante”, 1858-1936»

General Workshops of “The Railway Company from Madrid to Zaragoza and Alicante” in Atocha (Madrid) started working in mid-nineteenth century. Their facilities were equipped to undertake, together with the Clot Workshops in Barcelona, the “heavy repairs” of locomotives and rolling stock. This paper deals with their workers. It examines the functional organization, the employment structure, the social mobility and the rules of admission, as well as the geographical origin of the workers and the evolution of salary level. One of the great contributions of this paper is to construct homogeneous series of the wages of two professions that are representative of skilled labour (carpenters) and unskilled (labourers), both at the time of access to company –that is, without any additional compensation linked to seniority– as when, without having changed occupation, abandoned it. Since the early twentieth century progressive increase in the number of contracts between the trainees was correlated to the decline in recruitment of skilled workers in the market: it shows that, ultimately, the labour strategy of the company when it comes to form and retain new workers was a success. Since then is when it is actually possible to speak of internal labour markets.

Key words: General Railway Workshops, Railways, Great Repairs, MZA, History

ITZIAR AGULLÓ FERNÁNDEZ*

Instituto de Investigaciones Feministas
Universidad Complutense de Madrid
SEMINARIO FEMINISMO Y CAMBIO SOCIAL.
RELACIONES DE TRABAJO Y RELACIONES
PERSONALES
6 y 7 de octubre de 2011
Escuela de Relaciones Laborales (UCM)

El simposio sobre *feminismo y cambio social*, que tuvo lugar los pasados días 6 y 7 de octubre de 2011, es el resultado del trabajo que un grupo de sociólogas de diferentes universidades de Madrid comenzó a realizar hace más de diez años. En 1998, María Jesús Miranda, María Teresa Martín-Palomo, Begoña Marugán Pintos y Cristina Vega Solís crearon el grupo de estudio sobre Feminismo y Cambio Social, en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la UCM.

En las reuniones de este grupo se han discutido temas relacionados con las mujeres y la vida cotidiana. Y así, durante todos estos años, se ha ido «profundizando sobre los estudios de las transformaciones del trabajo en nuestra sociedad», haciendo especial hincapié sobre el tema de los cuidados. El análisis hecho ha ido desde los aspectos materiales hasta aquellos asuntos más subjetivos y emocionales del propio trabajo.

Por ejemplo, en la edición de 2010 de este seminario, se reflexionó «sobre la falta de justicia, sobre el amor y la violencia y se [subrayó] la necesidad de repensar la vulnerabilidad y la dicotomía dependencia-independencia desde una perspectiva feminista».

En este último simposio, el de 2011, y siguiendo la línea de los anteriores, se ha tratado de debatir sobre las relaciones de trabajo y las relaciones personales, con el fin de plantear el estado de la cuestión. Y ello, desde la perspectiva de diferentes disciplinas –historia, sociología, economía, geografía...– con el claro objetivo de evaluar lo investigado hasta hoy y desde ahí, abordar nuevos retos y perspectivas.

El seminario comenzó con la intervención de Marta Brancas, historiadora, periodista y miembro de la Asamblea Feminista de Vizcaya. Su

* Es miembro del Grupo de Investigación Consolidado UCM Charles Babbage en Ciencias Sociales del Trabajo [<http://www.ucm.es/info/charlesb>]. Despacho 2611. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Campus de Somosaguas, 28223 (Pozuelo de Alarcón). trabin@cps.ucm.es

presentación, «Cuestiones actuales sobre historia de las mujeres», permitió ir recorriendo varios senderos.

Al inicio de esta intervención se hizo mención a la «masificación» de la universidad, por parte de las mujeres, a partir de los años setenta, y cómo ello derivó, en algunas disciplinas, en el interés por la introducción, años más tarde, de asignaturas, cursos y seminarios interdisciplinares sobre Igualdad.

También, y al hilo de lo anteriormente expuesto, se pudo analizar la introducción del término *género*, siendo éste mucho más preciso, según la propia Brancas, en su acepción inglesa (*gender*). La llegada de dicho término hizo posible el detallar el papel de las mujeres en la propia historia. De este modo, Brancas recorrió dos corrientes existentes dentro del feminismo: de un lado, la del *feminismo relacional*, esto es: las mujeres que ya en el siglo XIX asumieron la igualdad desde la diferencia de ser madres. Del otro, la corriente del *feminismo igualitario*, basado en la reivindicación de las libertades y derechos individuales y de la autonomía (de género).

La visibilización del género en todos los ámbitos, según Brancas, ha supuesto un cambio en lo simbólico permitiendo «reclasificar la acción social». Así, la Historia de las Mujeres ha señalado los límites de la Historia Social. Es decir, la introducción de la Historia Social de las Mujeres dentro de la propia Historia Social integra una parte importantísima que anteriormente no se hacía patente. Pues al fin y a la postre la Historia de la Humanidad es la Historia de las Relaciones de Género, en que hay que incorporar a ambos de manera que la historia se pueda rehacer desde esta nueva perspectiva.

Brancas terminó su intervención haciendo mención a la importancia de trabajar sobre los hechos y los datos para obtener buenas investigaciones en este terreno. En cierto modo, esta intervención terminaría por entroncar con la mesa redonda que tuvo lugar la tarde siguiente y a la que me referiré más adelante.

Posteriormente a esta intervención vino la de Begoña San José, miembro del Fórum de Política Feminista. Su análisis, lúcido y realista, puso sobre la mesa una serie de situaciones que actualmente se viven en temas relativos a la Igualdad.

Siendo, todavía hoy, la *Conferencia de Beijing* (1995) el referente, San José habló sobre los tres principios que salieron de aquella. Por una parte, habló de su *programa*, que debía expresar las acciones sobre Políticas de Igualdad. De otra, los *presupuestos* con el fin de cuantificar y dedicar recursos materiales para la puesta en marcha de dichas políticas. Por último, el *personal*. Es decir, definir los órganos responsables –Ministerios, Agentes de Igualdad, opinión pública...– involucrados en la puesta en marcha y actuación de estas Políticas de Igualdad.

Una vez definidos estos tres principios, Begoña San José se preguntó sobre la situación de los últimos años (los de la crisis) para ahondar en la problemática que se vive y el cumplimiento de aquellos tres principios. Para ella, el hecho de haber extendido las políticas de igualdad a Comunidades Autónomas y a Ayuntamientos ha propiciado que este asunto vaya teniendo una menor visibilidad. La igualdad ha pasado a ser un tema trasversal que aglutina distintas cosas (género, inmigración,

etc...) y se ha dejado de tener en cuenta, entre otros asuntos, que las mujeres españolas representamos a la mitad de la población.

La falta de aplicación de la Ley de Igualdad, según San José, radica en el hecho de haber planteado esta crisis económica como la «*crisis del ladrillo*», elemento que ha hecho que el mayor número de parados se diera entre los hombres. De ahí que la filosofía aplicada durante todo este periodo esté siendo el que cualquier tema relacionado con la igualdad es prescindible, debido a que no es el momento de que las mujeres exijan el cumplimiento o la mejora de la Ley ya que lo primero que se ha de solucionar es la crisis económica que se atraviesa.

Por otra parte, San José destacó el hecho de que en estos años se ha dado un cambio de ciclo debido a que ha sido la primera crisis en que las mujeres no han salido tanto del mercado laboral formal, y eso, según la conferenciante, debido a dos elementos. El primero de ellos da cuenta del deseo de autonomía que hoy tienen las mujeres. El segundo, por la apuesta educativa, previa, que este colectivo ha hecho antes de salir al mercado de trabajo.

Los efectos más visibles de la crisis en cuanto a Igualdad se refiere, destacaba San José, empezaron por la eliminación de las sedes dedicadas a temas de Igualdad –puesto que en estos años, según ella, ha dejado de ser un tema «políticamente correcto»–, un recorte de los gastos en Igualdad, eliminando o reduciendo las subvenciones destinadas a estos asuntos (subvenciones para asociaciones, ayuntamientos, etc.). Por último, si bien los medios de comunicación, en estos años, han tenido un gran impacto positivo sobre la opinión pública, es cierto también que siguen existiendo reacciones machistas en cuanto a lo que se refiere a este tema. Y además, el hecho de que la política de la Unión Europea sea la de los recortes del Estado de bienestar, tampoco ayuda para que haya una puesta en marcha y seguimiento de la Ley de Igualdad.

San José terminó destacando los elementos positivos y los inconvenientes del movimiento feminista. En aquellos positivos, encontramos, entre otros, el haber conseguido una creciente conciencia ciudadana y política en lo que se refiere a la Igualdad. En cambio, entre los inconvenientes, la conferenciante destacó el hecho de que el feminismo se haya organizado de forma tal que es dependiente de las prestaciones asistenciales. Además, terminó por destacar lo atomizado de este movimiento y la dificultad para conseguir uno más unido. Por ejemplo, mencionó la fractura existente entre los grupos feministas y el 15-M.

Bibiana Medialdea, profesora de Economía Aplicada en la Universidad de Valladolid e investigadora en la Unidad de Economía y Género del Instituto de Estudios Fiscales, expuso «*Las desigualdades económicas entre las mujeres y los hombres*». Mediante el análisis de diferentes estadísticas, esta investigadora fue explicando las diferencias de salarios habidas entre mujeres y hombres y cómo la aplicación de determinadas políticas, como es la tributación conjunta del IRPF, lleva a tener un comportamiento laboral determinado, y dañino, para las mujeres.

En su exposición, trató de explicar cómo la economía podía ser entendida como un *iceberg*, del que hay una parte, mínima, visible pero, que

por debajo tienen una gran cantidad de elementos invisibles. Y ello se ha de explicar para comprender el conjunto.

La parte visible sería aquella economía que explica el ámbito productivo de la sociedad. En ella, las mujeres viven una situación caracterizada por ocupar peores puestos, por tener menos posibilidades de ascensos, por verse obligadas a acceder a trabajos a tiempo parcial, por tener que aceptar salarios menores para los mismos puestos ocupados por los hombres (hasta un 25 por ciento menos de salario), etcétera.

Todo ello, con repercusiones claras en el ámbito que queda invisibilizado, el reproductivo. Por ejemplo, en el caso de los tiempos parciales obligados y no deseados por las mujeres hace que éstas tributen menos, con lo que terminan por tener pensiones más bajas. Además, esos mismos trabajos a tiempo parcial, ante la creación de una familia y la llegada de los niños al hogar, acaban por ser los primeros en abandonarse. Los salarios suelen ser bajos y ello, ante los gastos que supondría pagar una guardería, etc., hace que se vea, como posibilidad más rentable, el que la mujer deje su empleo y se quede en la casa, cuidando del/de los hijo/s. La consecuencia más inmediata de ello será la de que frena la carrera de muchas mujeres.

A este hecho, explicaba Medialdea, no ayuda el sistema económico que nos rige donde, por ejemplo, todavía hoy, existe la tributación conjunta del IRPF. Y este elemento hace, también, que en demasiadas ocasiones, los bajos salarios que perciben las mujeres y los no tan bajos de los hombres hagan que, en las familias, se llegue a considerar que es mejor que la mujer no trabaje, pues la devolución del IRPF suele ser más rentable que el aporte económico que supondría el trabajo de aquélla.

La conferenciante terminó su exposición haciendo una crítica al sistema económico capitalista actual que, claramente, dificulta el llegar a la igualdad económica entre las mujeres y los hombres.

Otros temas relativos a la Igualdad fueron más encaminados a comprender la geografía de los cuidados. Éste fue el caso que Raquel Martínez Buján, profesora de la Universidad de La Coruña, presentó en un trabajo sobre «*Geografías del trabajo de cuidados. Implicaciones de su privatización sobre la creación de empleo*». La «foto fija» que mostró, mediante los datos estadísticos, sobre las diferentes situaciones vividas en las Comunidades Autónomas, hizo conocer los diferentes tipos de aplicación de la Ley de Dependencia.

Mediante múltiples datos, la ponente fue mostrando las diferencias habidas por región. Tras explicar cómo sigue siendo el modelo «familiarista» el que prima en España, se centró en exponer cómo, en la mayoría de las ocasiones, son las mujeres de los hogares las que terminan haciéndose cargo de los cuidados de las personas dependientes y si no ellas, trabajadoras domésticas contratadas (no profesionales).

En el fondo del discurso apareció, nuevamente, cómo el hecho de los bajos salarios y las jornadas parciales de las mujeres acaban siendo una cuestión que se toma muy en cuenta a la hora de decidirse por el abandono del mercado laboral y por la aceptación del cuidado de la persona dependiente en el hogar.

Normalmente, en España, el tipo de ayuda a la dependencia suele terminar siendo, en muchas Comunidades Autónomas, la percepción económica,

que la propia familia distribuirá. Y en demasiadas ocasiones, el hecho de que el salario de la mujer sea igual o algo superior a lo percibido por el grado de dependencia del familiar que queda al cuidado facilita la decisión de dedicarse al dependiente, cercenando, durante largos periodos de tiempo, la posibilidad de mejora laboral de estas mujeres dedicadas a los cuidados.

Nuevamente apareció el tema de las desigualdades entre los hombres y las mujeres en la exposición de Lina Gálvez, profesora titular de Historia e Instituciones Económicas y vicerrectora de Postgrado de la Universidad de Pablo de Olavide. En este caso, se habló de las «*Relaciones laborales y relaciones personales*».

En su discurso comenzó indicando que el modelo económico en el que vivimos es generador de desigualdad y de escasez. Aun así, hombres y mujeres tenemos la misma *agencia*, pero las desigualdades entre ambos se siguen dando. Este hecho, además, no viene favorecido por la crisis de estos últimos años, crisis que ha supuesto un retroceso en los avances que se habían ido consiguiendo en materia de igualdad.

Todavía hoy, las encuestas siguen mostrando una realidad de desigualdades: son las mujeres aquellas que tienen mayores problemas para conciliar. Y ello, agravado por la situación de crisis, de elevado paro, etc... Esto hace que en familias en las que los hombres se encuentran en situación de desempleo, la conciliación, por parte de la mujer, de ambas esferas, sea todavía más difícil. Su motivo principal es el no poder externalizar las actividades del hogar a causa de la merma en los salarios y la falta de corresponsabilidad y cambio de roles, por parte del hombre, ante este tipo de nuevas situaciones.

Gálvez terminó subrayando que las mujeres terminan por ser, ahora igual que antes, aquellas que trabajan más fuera y dentro del hogar, elemento este que hace pensar en una situación de tipo estructural y que se sigue manteniendo a lo largo de los años.

Durante toda su exposición, la crisis se mencionó múltiples veces. Gálvez terminó por decir que si bien se acabará por salir de ésta, será con un retroceso en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres, y haciendo más ricos a los ricos y más pobres a los pobres. Y junto a estas consecuencias, según Gálvez, aparecerá un aumento de la economía informal, cubierta, en la mayoría de los casos, por mujeres.

Así, mediante esta exposición, Lina Gálvez pretendió hacer entender que las políticas de igualdad no pueden ser vistas como aquellas que sólo se pueden poner en marcha en los momentos de bonanza y apartarlas de la vida política en el momento en que existe una inestabilidad económica. Según ella, este hecho habla por sí mismo de la calidad política de un país y de su tipo de democracia.

Durante el seminario, también hubo tiempo para comprobar la situación y calidad en el mundo universitario.

Por una parte, María Jesús Miranda pudo exponer su visión sobre «*La investigación feminista a lo largo de los últimos 30 años*».

Tras un breve repaso histórico del feminismo en España desde la época franquista, María Jesús Miranda pasó a relatar cómo se llegó a una formación académica más estructurada a través de diversos diplomas, máster y cursos de doctorado.

Mencionó, además, una cantidad ingente de lugares en donde se imparte formación. Por una parte, 22 programas de postgrado en 26 universidades públicas y por otra, 69 cursos en instituciones privadas. Y ello no suponiendo una buena calidad en todos.

De los programas cursados en las universidades, Miranda recorrió algunos. Contó los comienzos y la deriva que ha ido tomando cada uno de los analizados. Algunos fueron criticados por su carácter demasiado burocrático y otros bien valorados. Entre todos, destacó el del Institut Interuniversitari d'Estudis des Dones I Gènere (iiEDG), impartido en la Universidad de Barcelona; el Máster de Estudios Feministas y de Género de la UPV; el Máster Universitario «Erasmus Mundus» en Estudios de las Mujeres y del Género (Proyecto GEMMA), impartido en varias universidades de Europa (Oviedo, Granada, Lodz, Bolonia, Budapest, Hulk y Utrech); el Máster de Estudios de la Mujer ofertado en la Universidad Autónoma de Madrid. También hizo mención al VI Curso de Igualdad y Violencia de Género de la Universidad Complutense de Madrid, a la Diplomatura de Género e Igualdad de la Universidad Autónoma de Barcelona y a algunos otros cursos y estudios especializados.

Según Miranda, el mayor problema de todos estos estudios termina siendo un corporativismo que hace posible el que no exista un control de la calidad, ofertando un aprendizaje con un nivel muy diferente, dependiendo del curso o máster seleccionado.

Para terminar, se pudo asistir a una mesa redonda titulada: «*Pensando sobre la investigación feminista hoy: retos y alternativas*» y en ella intervinieron: Elena Casado Aparicio, profesora de Sociología en la Universidad Complutense de Madrid; Begoña Marugán Pintos y María Teresa Martín Palomo, ambas profesoras de Sociología en la Universidad Carlos III de Madrid y miembros del Consejo del Instituto de Investigaciones Feministas (UCM).

Desde las tres intervenciones y basándose, en la mayoría de las ocasiones, en datos estadísticos, nos dieron una visión de lo que hoy viene sucediendo en la universidad española en cuanto a temas de igualdad se refiere. Para ello, usaron como ejemplo la Universidad Complutense de Madrid y la Universidad Carlos III.

Mediante las intervenciones de Casado y Marugán pudimos ver una realidad que sigue relegando a las mujeres a los peores puestos dentro del ámbito de la universidad. Ellas terminan ocupando los trabajos menos cualificados dentro del Personal de Administración y Servicios (PAS), dejando los más elevados y mejor pagados a los hombres. Pero lo mismo sucede dentro del Personal Docente e Investigador (PDI). Al final, las mujeres sólo tienen porcentajes más elevados de presencia en los puestos más inestables, los de profesor ayudante doctor y ello debido a que su carrera se ve cercenada, pues comparando a los hombres y mujeres de la misma edad, se puede ver cómo aquellos, en la edad en que las mujeres se encuentran en este puesto, ya ocupan los de profesor titular. Además, ellas suelen estar mucho menos presentes en los órganos de representación de la universidad.

En definitiva, mediante estos datos, tanto Casado como Marugán nos mostraron la falta de igualdad en el ámbito universitario.

Además, con la intervención de María Teresa Martín Palomo completamos una visión donde, según lo narrado por ella, en ocasiones la investigación relativa a temas que conciernen al feminismo parecen tener un menor valor que aquellas que versan sobre otros asuntos, haciendo más complicado el obtener financiación, etc.

El Seminario se cerró con la satisfacción de haber dado muchos frutos: discusiones interesantes y visiones interdisciplinarias sobre asuntos relativos al feminismo pero, por otro, con la duda de no saber si el año que viene se podrá volver a llevar a cabo.

Habrà que esperar un año para saber si los papeleos burocráticos, que siempre dificultan este tipo de actos del máximo interés, terminan dando sus frutos.

Con el deseo de que así sea, las organizadoras cerraron estas jornadas.

Carmen M. Reinhart y
Kenneth S. Rogoff, *Esta vez es distinto.*
Ocho siglos de necesidad financiera,
Madrid, Fondo de Cultura
Económica, 2011

Juan Manuel Iranzo*
Zaragoza, octubre de 2011

Las crisis económicas fueron uno de los primeros fenómenos históricos a gran escala objeto de análisis sociológico. En el marco teórico de la economía política del siglo XIX, Marx describió analíticamente el ciclo de negocios industrial, y la acumulación secular de capital de todo tipo, como producto del conflicto social en torno a la organización y apropiación del producto del trabajo de una sociedad moderna. La posterior especialización de las disciplinas derivó en una peculiar división del trabajo. Quedó establecido que el funcionamiento de los mercados era naturalmente racional, y que las ciencias económicas podían estudiarlo con una metodología importada de la física. Ocasionalmente, sin embargo, podían producirse distorsiones debidas a alguna incompetente o perversa intervención política o corporativa, o a algún raro fenómeno de psicología de masas. Este terreno teóricamente residual se cedió a la sociología económica.

Esta asimetría (la economía estudia analíticamente lo racional, la sociología estudia analógicamente lo irracional) se basa en dos supuestos falsos: que la racionalidad –que no es sino una forma convencional de valoración y cálculo– no es un hecho social, y que la racionalidad nunca tiene efectos perversos. *Esta vez es distinto* se sirve del más ortodoxo instrumental analítico para proceder a la más rigurosa y oportuna recuperación de la economía política y demostrar con claridad que las crisis financieras son fruto de un cálculo racional que origina convicciones irracionales sobre la estabilidad del sistema económico, y que lo que sea un cálculo racional óptimo varía con la perspectiva de los participantes y con sus circunstancias, y, en último análisis, raramente está exento de ambigüedad.

En primer lugar, Reinhart y Rogoff demuestran que, a gran escala histórica, las crisis financieras no son episodios idiosincrásicos, esporádicos

* Universidad Pública de Navarra, Residencia Rey Fernando de Aragón, C/ Juan Ramón Jiménez 2, 50018-Zaragoza. jmia1706@hotmail.es

y circunstanciales, sino un fenómeno característico y recurrente; un hecho virtualmente estructural de los mercados financieros. Haciendo honor al *dictum* de David Laitin («La historiografía de alta calidad es el arma secreta de la buena ciencia social»)¹, esta afirmación se basa en el análisis de una vasta base de datos cuantitativa —que para algunas variables se remonta hasta el siglo XIII— y que, por primera vez, reúne valores de numerosas variables macroeconómicas, así como datos sobre fechas y duración de diversos tipos de crisis financieras de unos 76 países, que suman el 90 por ciento del PIB mundial. El libro en su conjunto es una magistral explotación, preliminar y tentativa, de estos datos, con todas sus limitaciones; pero sus resultados son ciertamente reveladores.

El primero de ellos es que las crisis financieras no son fenómenos necesarios o, cuanto menos, no lo es su frecuencia y gravedad. Entre los países de la muestra, hay diecisiete que nunca han incurrido en el impago de su deuda soberana, y, si bien ninguno de ellos se ha visto libre hasta hoy de crisis bancarias, también lo es que son mucho más leves e infrecuentes en unos que en otros. En general, los bancos que derivan sus beneficios de operaciones en la economía real y tienen niveles relativamente bajos de apalancamiento², y pocos activos de valor contable dudoso, están bastante seguros. Lo mismo cabe decir de los estados que son frugales en sus gastos, mantienen un modesto superávit fiscal y niveles relativamente bajos de deuda, y no cargan con demasiadas garantías ocultas fuera de hoja de balance. Pero distintas circunstancias sociales pueden inducir a los agentes económicos a abandonar la disciplina necesaria para mantener esa conducta, y cuando los mercados detectan ese hecho comienza a generarse una crisis del más social de todos los fenómenos, aquél sin el cual no se produce ninguna forma de la cooperación solidaria que constituye lo social: la confianza.

Cuando los inversores pierden la confianza en la solvencia (o la liquidez) de una economía encarecen los intereses de los préstamos y la reducción del crédito provoca una contracción del tejido económico, una crisis de la economía real. En principio, que las crisis de confianza obedezcan a la detección de niveles excesivos de endeudamiento debería hacerlas previsibles. (Los beneficios de la intermediación financiera provienen en no pequeña medida de saber sacar partido de los mercados en expansión y de abandonarlos rápidamente, y con provecho, antes de que colapsen.) La dificultad estriba en la determinación de cuánto es excesivo y en el hecho de que ese valor es distinto para diferentes economías, y más bajo cuanto menos próspero es un país.

Esa significativa diferencia de confianza va más allá del significado de indicadores como la razón entre la deuda externa y las exportaciones —a la volatilidad de cuyo precio son más vulnerables las economías modestas, con finanzas internas débiles y dependientes de la exportación—, porque, en ocasiones, no es fácil distinguir un país mal administrado, que requeriría un cambio de política para recobrar su crédito, del que se ve

¹ David Laitin (2011), *Hegemonía y cultura*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.

² Razón entre el endeudamiento, especialmente en activos líquidos a corto plazo (como depósitos en cuenta corriente), y la inversión, especialmente en activos de baja liquidez y a largo plazo (como préstamos hipotecarios o a negocios con bajo flujo de caja).

pasajeramente sin liquidez para superar una coyuntura adversa y al que algo más de crédito puede ayudar; y porque la confianza en una economía, junto con que haya alcanzado cierta renta per cápita y registre una baja volatilidad macroeconómica, se basa notoriamente en factores institucionales como la estabilidad social y política, la capacidad técnica ministerial para poner en marcha políticas fiscales y monetarias anticíclicas, la competencia e independencia del banco central, la transparencia contable y estadística, la corrupción pública y privada, la lealtad geopolítica a los países de los acreedores o la reputación de fiabilidad históricamente adquirida³.

A esta incierta medida social de la fiabilidad de una economía —que explica la necesidad de agencias de calificación, no necesariamente privadas—, la denominan Reinhart y Rogoff «intolerancia a la deuda» de una economía nacional. Irónicamente, lo que se presenta como un indicador objetivo de la dificultad relativa de acceso al crédito de una economía se muestra en realidad como una escala de confianza intersubjetiva de los agentes y expertos financieros. Y es un descubrimiento de primer orden que esa estimación experta de la fiabilidad de una economía acabe revelándose como la variable que peor predice la evolución real de los mercados y, más aún, que suele verse muy perjudicada, en tiempos de euforia económica, por un exceso de confianza, un hecho social característico que Reinhart y Rogoff han descrito y bautizado como el Síndrome «Esta Vez Es Distinto».

Este «síndrome» consiste en la convicción dominante de que las crisis son cosas que les ocurren a otros, en otro lugar u otra época; que, aquí y ahora, las antiguas reglas de evaluación ya no rigen porque, aprendiendo de los errores pasados, la expansión actual se basa en sólidos fundamentos —reformas estructurales, innovaciones tecnológicas, mejor gestión privada y adecuadas políticas públicas—. Lo sorprendente y revelador del análisis que Reinhart y Rogoff hacen del síndrome en las vísperas de las crisis de la deuda latinoamericana de la década de 1980, de los países asiáticos orientales, Rusia y otros países emergentes a finales de la de 1990, la burbuja de los valores .com, y la crisis financiera global de 2008 es que *los analistas no estaban equivocados*. Aunque numerosos indicadores clásicos señalaban la inminencia de una crisis, y grave en todos los casos, había buenas razones para pensar que el mercado se estabilizaría por sí solo y que, en todo caso, había margen de maniobra temporal: las economías emergentes siempre estaban exportando con creciente provecho, los mercados de valores distribuían los riesgos con creciente eficiencia. Por eso cada vez es distinto.

³ Reinhart y Rogoff explican que sus datos obvian a más de cien países, básicamente, porque están *excluidos* de los mercados internacionales de deuda de capital privado. Estos países financian buena parte de su comercio exterior y sus inversiones públicas con créditos preferenciales de agencias intergubernamentales. La mayoría de ellos ha incumplido reiteradamente sus compromisos de pago con éstas, pese a lo cual, y al continuo proceso de reestructuración de su deuda, siguen recibiendo préstamos de ellas, por lo que los autores sugieren —quizá no de forma irónica— que se las redefina legalmente como agencias de ayuda oficial, no financieras. Pero eso sería tanto como reconocer que en el mundo hay más de cien *estados financieramente fallidos*, es decir, que el sistema económico mundial no permite generalizar la creación política moderna por antonomasia: el Estado Fiscal.

Paradojas de la acción racional: demasiado de algo bueno puede ser letal. Las crisis evidencian un punto ciego en los análisis: la desproporción entre el capital que llegaba a esas economías, atraído por las promesas de crecimiento económico, y la capacidad de crecimiento *a corto plazo de la economía real* de esos países, derivó gran parte de la inversión a proyectos de infraestructuras o industriales sin viabilidad real (el negocio era construirlos) y hacia mercados de valores (inmobiliarios o financieros) donde generaron burbujas que, por defectos contables (cuya intencionalidad es difícil de demostrar), no aparecían en las estadísticas de inflación. Esa expansión basada en una deuda que crecía más deprisa que el producto que ayudaba a generar era insostenible, y los expertos subestimaron la inminencia de su límite. Contribuyó a ello, aún más que la codicia –y según se infiere directamente del análisis de Reinhart y Rogoff–, una cierta prepotencia metafísica.

Esa ingente entrada de capital –a menudo propiciada por un déficit en la balanza corriente originado en la exportación de la base industrial para abaratar costes laborales y ambientales, y reducir la capacidad de acción laboral colectiva– provenía de las ventajas fiscales concedidas por los gobiernos neoliberales de los países de altos ingresos a sus ciudadanos de rentas elevadas mediante generosas rebajas de tipos, pródigas exenciones y subvenciones, calculada tolerancia con la evasión fiscal y apropiadas políticas de precios. El crecimiento que propició legitimaba esas políticas: en efecto, demostraba que los ricos y las empresas privadas tenían la competencia idónea para tomar las decisiones económicas propiciadoras de una prosperidad general justamente desigual.

Las crisis, por el contrario, parecen sugerir la conclusión opuesta. Los autores refuerzan esta idea cuando observan que, históricamente, los periodos de elevada movilidad internacional de capital han producido repetidamente crisis bancarias internacionales, usualmente favorecidas por procesos de liberalización caracterizados por una regulación inadecuada y una acusada falta de supervisión. Y también que las crisis tienden a encadenarse rápidamente en un mismo país, y, en ocasiones, a arracimarse regional, e incluso globalmente, siguiendo una secuencia prototípica que revela su base de datos.

Según ésta, la liberalización financiera (1), sobre todo asociada a un déficit en la balanza comercial (así como público) propicia un sostenido aumento de la entrada de capital exterior cuyo exceso, unido a un grado de apalancamiento (endeudamiento) privado temerario, políticamente tolerado, genera burbujas de capital productivo, inmobiliario o de activos financieros negociables que desembocan en crisis de confianza que se traducen en el colapso del crédito y en crisis bancarias (2). El colapso del crédito fuerza la contracción de la economía y la escasez eleva los precios, a menudo multiplicados por las medidas públicas de estímulo y el aumento de los pagos por desempleo y otros estabilizadores automáticos.

La suma de estos procesos contribuye a una devaluación de la moneda nacional, un encarecimiento del crédito exterior, un crecimiento masivo de la deuda pública y un agravamiento de la recesión. Si la recuperación de las exportaciones o la ayuda exterior no relanzan rápidamente el crecimiento, en este punto se produce (3) una bifurcación: puede haber o no

impago de la deuda –interna o externa, o ambas, según lo aconsejen las circunstancias económicas y políticas–, pero, con independencia de ello, empeora la crisis de inflación y monetaria y la crisis bancaria alcanza su apogeo, la actividad económica toca fondo y la reactivación procede, con más o menos lentitud, según se acumula, interna o externamente, e invierte productivamente una nueva remesa de capital.

Las crisis se extienden regional o globalmente por efecto de reacciones automáticas nacidas de factores comunes (burbujas de valores, alta entrada de capital atraído por el déficit por cuenta corriente), o por contagio inmediato (generalmente, dependencia del mismo centro financiero afectado), o más lento (caída del comercio internacional, que arrastra el precio de las materias primas y los bienes manufacturados). Sin embargo, la teoría económica no ve a las crisis bancarias como una causa primera –menos aún ve sus causas sociales–, sino como amplificador de otros factores –un *crack* bursátil, una guerra, una crisis social o política, un gobierno que arruina el erario o una súbita caída de ingresos en los mercados exteriores–, es decir, las ve como un accidente *contingente*, no como un defecto de diseño estructural que alberga el potencial de un accidente *sistémico* latente.

La teoría económica tampoco percibe la naturaleza social de las crisis económicas. En el caso de la deuda externa, el hecho de que no exista una jurisdicción internacional capaz de obligar el pago del país deudor evidencia que el crédito se basa en la confianza del prestador –y en su codicia atraída por unos intereses elevados–. Y la baja frecuencia relativa de los impagos muestra que éstos raramente son fruto de una decisión puramente económica, sino más bien de un complejo cálculo coste-beneficio que comprende importantes consideraciones sociales –incluidos los sacrificios sociales precisos para redimir la deuda a largo plazo o sufrir las consecuencias de las represalias al impago– y que dicta la *voluntad política* de pagar.

La deuda interna, a su vez, aparece como un fenómeno clave. No sólo constituye un porcentaje muy alto de la deuda pública total –generalmente emitida a interés comercial, no indiciada a la inflación, y a largo plazo–, sino que su impago es un remedio políticamente difícil, porque suele estar en manos de agentes sociales influyentes, por su peso político o económico, o por su mero número, y por esa razón las cifras de caída del PIB o de las exportaciones tienden a ser peores que en los impagos de deuda externa. Éstos, de hecho, suelen decidirse como medida para intentar no defraudar la deuda interna –muy especialmente cuando ese acto pone en peligro la solvencia del sector bancario local, importante acreedor del Estado.

Las crisis bancarias, a menudo consecuencia de aminoramientos del crecimiento, y causa de recesiones y crisis de inflación, parecen resultar de las luchas políticas en torno a la regulación del encaje o apalancamiento bancario. Reinhart y Rogoff observan, sin embargo, que hubo un periodo sin crisis bancarias (de finales de la década de 1940 a inicios de la de 1970) debido al crecimiento sostenido global, a la *represión* de los mercados financieros –control de tipos, encaje reducido, obligación de depósitos en el banco central, etc.– y a la mano dura en los controles de capital. Y, aunque no sugieren *necesariamente* que sea el mejor modo de prevenir las crisis financieras, lo cierto es que la coincidencia resulta llamativa. No dejan de señalar, por añá-

didura, que la extensión de la liberalización financiera ha ido seguida, en muy poco tiempo, por crisis bancarias allí donde se ha aplicado.

Sobre la crisis actual, los autores afirman que es tanta la similitud de los datos en los años precedentes con los de otras crisis anteriores que la hipótesis más plausible es que sus consecuencias sean tan profundas, prolongadas y socialmente arduas como las de aquéllas. De aquí que, para prevenir futuras crisis económicas sistémicas, esté surgiendo una nueva línea de investigación sobre «Sistemas de alarma temprana». Estos «sistemas» pueden señalar la presencia de indicadores asociados a las crisis, pero, por descontado, no pueden predecir cuándo ocurrirán éstas ni qué gravedad tendrán. No obstante, ya se aprecia que algunos indicadores (el tipo de cambio de las divisas, los precios reales de los ciertos valores, la importación de capital y su destino, la razón entre la balanza por cuenta corriente y la inversión exterior) son más eficaces que otros (señaladamente, las valoraciones de los expertos: numerosos impagos han sido protagonizados por países que poco antes habían recibido de éstos una alta calificación).

Reinhart y Rogoff señalan que las instituciones financieras internacionales podrían proporcionar un bien público valiosísimo promoviendo un estándar contable riguroso y exigiendo transparencia en los datos relevantes para prevenir las crisis. Porque, por ejemplo, aún existe una inmensa opacidad sobre la deuda, tanto pública como privada, y dudas sobre las estadísticas macroeconómicas. Si el FMI ejerciera una macrosupervisión prudencial podría ser más útil previniendo las crisis de lo que viene siendo mitigándolas. Más aún, podría promover una legislación común para controlar con efectividad los grandes movimientos financieros –dirigidos por las compañías gigantes– y así proteger a los reguladores de la influencia de los grupos de presión, que persiguen normativas laxas tanto o más que elevadas tasas de beneficio. Los ejercicios de sostenibilidad de la deuda podrían así tener en cuenta la vulnerabilidad de un país a «parones» de entrada de capital y su umbral histórico de «intolerancia» a la deuda.

Pero quizá nada cambie en el futuro, porque el endeudamiento puede generar burbujas engañosamente largas y prósperas, y aunque las economías muy apalancadas no pueden resistirlo indefinidamente, ni el más refinado sistema de alerta temprana puede nada contra la capacidad de autoengaño de los agentes financieros y políticos, siempre dispuestos a creer que esta vez el crecimiento es –además de mérito suyo– sólido, porque los criterios preventivos anteriores y el principio de precaución ya no sirven, porque *esta vez es distinto*⁴. La recurrencia de este síndrome debería decirnos algo sobre los mecanismos de seguridad colectivos, sobre la estructura de la memoria, la atención, la inferencia y la demostración de escenarios prospectivos en las sociedades «de la información», y sobre los desequilibrios de poder en unas sociedades que se autodenominan «avanzadas».

⁴ Y no cabe omitir que la opacidad en la contabilidad de la deuda, de la que son cómplices gobiernos y agentes financieros, sugiere que unos se benefician de tipos de interés inferiores a los correspondientes al riesgo real y otros de oportunidades de inversión más atractivas para sus clientes, más fáciles de gestionar (a la postre, sólo son intermediarios a comisión) de lo que serían si su riesgo real fuese transparente. Lo mismo cabe decir de la redefinición de variables estadísticas vitales, con presuntos efectos «cosméticos», que se traducen en distorsiones de la información en el mercado, y en un distribución artificial y sesgada de los beneficios y las pérdidas.

LIBROS RECIBIDOS EN LA REDACCIÓN

- ▶ *Abaco. Revista de Cultura y Ciencias Sociales*, n.º 67 (2011), «Trabajo y mercado. Polarización, crisis y cambios en el mundo laboral».
- ▶ Calvo Gallego, Francisco J. y Rodríguez-Piñero Royo, Miguel (dirs.), (2011), *Colocación y servicios de empleo*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- ▶ Consejo Económico y Social (2011), *Economía, Trabajo y Sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2010*, Madrid, CES.
- ▶ Corouge, Christian y Pialoux, Michel (2011), *Resister à la chaîne. Dialogue entre un ouvrier de Peugeot et un sociologue*, Marsella, Éditions Agone.
- ▶ Durán, Alicia (2011), *Ciencia e innovación. Reflexiones en un escenario de crisis*, Madrid, La Catarata.
- ▶ Fraser, Neil; Gutiérrez Rodolfo y Peña-Casas Ramón (eds.) (2011), *Working poverty in Europe. A comparative approach*, Houndsmills, Palgrave3-Macmillan
- ▶ Garza Toledo, Enrique de la (2011), *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva. Tomo I*, Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa (México)-Plaza y Valdés Editores, Madrid.
- ▶ Goerlich Peset, José María (dir.) (2011), *Libertades económicas, mercado de trabajo y derecho de la competencia*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- ▶ González Bodega, Sergio (2011), *Empresa transnacional y nuevas relaciones laborales. La experiencia de los comités de empresa europeos*, Madrid, La Catarata.
- ▶ González Menéndez, María; Gutiérrez Palacios Rodolfo y Martínez Lucio Miguel (coords.) (2011), *Gestión de recursos humanos: contexto y políticas*, Cizur Menor (Navarra), Civitas-Thompson Reuters.
- ▶ Hernández Romo, Marcela (coord.) (2011), *Estudios laborales en México*, Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa (México)-Plaza y Valdés Editores, Madrid.
- ▶ *Historia, Trabajo y Sociedad* (2011), revista editada por la Fundación 1º de Mayo, n.º 2, Madrid.
- ▶ Maza Zorilla, Elena (2011), *Asociacionismo en la España Franquista. Aproximación Histórica*, Valladolid, Universidad de Valladolid.
- ▶ Muñoz Rubio, Miguel (editor) (2011), *Organizaciones obreras y represión en el ferrocarril: una perspectiva internacional*, Madrid, Fundación de los Ferrocarriles Españoles.
- ▶ Rodríguez Cabrero, Gregorio (ed.) (2011), *Servicios sociales y cohesión social*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- ▶ Serrano García, Rafael (2011), *Ocio y sociabilidad en un espacio exclusivo. El Círculo de Recreo de Valladolid (1844-2010)*, Valladolid, Universidad de Valladolid.
- ▶ Tanguy, Lucie (2011), *La Sociologie du Travail en France. Enquête sur le travail des sociologues, 1950-1990*, París, La Découverte.

Sociología del Trabajo

BOLETÍN DE SUSCRIPCIÓN

SUSCRIPCIÓN

Precio de la suscripción (sin IVA):

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

La suscripción incluye:

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

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

a partir del n.º

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

Calle N.º Escalera Piso Puerta

Localidad Provincia..... C.P. País

NIF Profesión Teléfono

FORMA DE PAGO

Tarjeta Visa Caducidad/.....

Domiciliación bancaria

--	--	--	--	--

ENTIDAD

--	--	--	--	--

OFICINA

--	--

CONTROL

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

NÚM. CUENTA

NÚMEROS ATRASADOS

Indique los números que desea recibir:

Precio unitario:

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

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

Firmado:

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

MOVIMIENTO OBRERO HISTORIA DEL TRABAJO

ARTÍCULOS

¡El movimiento sindical estadounidense ha muerto!
¡Viva el movimiento sindical estadounidense!

Experiencias, políticas, formas de representación:
tres ámbitos de la historia del trabajo del siglo xx

Cómo sobrevivir al posfordismo: despido y
jubilación en la sociedad posfordista

La nueva morfología del trabajo y sus principales
tendencias: informalidad, infoproletariado,
(in)materialidad y valor

¿Cómo salir del desempleo? Lazos fuertes y lazos
débiles en la búsqueda de trabajo en São Paulo, Brasil

Planificación urbana y declive industrial: el papel del
planeamiento en la evolución de la estructura productiva
de Detroit tras la Segunda Guerra Mundial

Los trabajadores de los «Talleres Generales de
la Compañía de los Ferrocarriles de Madrid a
Zaragoza y Alicante», 1858-1936

15,00€

ISSN 0210-8364



9 770210 836003
www.sigloxxeditores.com