

S

T

84

SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO
NUEVA ÉPOCA / PRIMAVERA DE 2015



RETOS PARA
LA ACCIÓN SINDICAL



Artículos

- Anna Giulia Ingellis y Ricard Calvo*, Desempleo y crisis económica. Los casos de España e Italia 7
- Daniel Albarracín Sánchez*, La acción sindical en «distritos laborales» y «cadenas de valor». Una reflexión estratégica sobre experiencias sindicales concretas 32
- Eleocadio Martínez Silva*, ¿Identidades líquidas en América Latina? Una lectura desde los obreros mexicanos 53
- Jesús Agua de la Roza y José Antolín Nieto Sánchez*, Organización del trabajo. Salario artesano y calendario laboral en el Madrid del siglo XVIII 69

A pie de obra

- Paloma Moré*, Cuidados a personas mayores en Madrid y París: la trastienda de la investigación 85

Nota de lectura


- Egzki Urteaga*, Bigi, M., Cousin, O., Meda, D., Sibaud, I. y Wiewiorka, M., Travailler au XXIème siècle. Des salariés en quête de reconnaissance (París, Robert Laffont, 2015)..... 106




Noticia

- Congreso PreAlast (previo al VIII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, 2016) 112

- Resúmenes/Abstracts**..... 116



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

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

© Sociología del Trabajo, 2015

© Los autores, 2015

© Siglo XXI de España Editores, S. A., 2015

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

ISSN: 0210-8364-84

Depósito legal: M-27.350-1979

Sociología del Trabajo

Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad

Dirección

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

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

Consejo de Redacción

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

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

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

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

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

Begoña Marugán Pintos, Universidad Carlos III, Madrid.

Comité Científico

Arnaldo Bagnasco, Dipartimento di Sociologia, Universidad de Turín.

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

Enrique de la Garza, UAM, Iztapalapa, México.

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

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

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

Marcia de Paula Leite, Universidade de Campinas, Brasil.

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

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

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

Ludger Pries, Ruhr-Universität Bochum, Alemania.

Helen Rainbird, University of Birmingham, Reino Unido.

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

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

Paul Stewart, University of Strathclyde, Glasgow.

Tim Strangleman, University of Kent, Reino Unido.

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

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

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

La revista

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

Bases de datos en que está recogida Sociología del Trabajo

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

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

Presentación de originales

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

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

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

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

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

Proceso de evaluación, plazos y publicación

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

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

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

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

Normas básicas de presentación

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

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

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

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

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

La cita bibliográfica se realizará de la siguiente manera:

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

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

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

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

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

ANNA GIULIA INGELLIS, RICARD CALVO*

DESEMPLEO Y CRISIS ECONÓMICA

Los casos de España e Italia

Introducción y planteamiento del problema

Pese a que la crisis económica actual ha afectado a todos los países de la Unión Europea, sus efectos se han manifestado de forma muy diferente en los distintos territorios que la componen. Un claro ejemplo de ello en el Sur de Europa es la diferencia existente entre la evolución del desempleo en España e Italia, países que si bien, antes de la crisis -I trimestre de 2006-, tenían tasas muy similares (9,07% en España y 7,6% en Italia), después de 7 años de depresión muestran un escenario completamente distinto, 26,16% en España y 11,7% en Italia (INE, ISTAT 2006-2013). Si bien ambas realidades han tenido un impacto similar de la crisis económica en términos de contracción del PIB (-6,7 en España y -8,6 en Italia)- han sido los dos países con la reacción más diferente en el entorno europeo, en términos de reducción de ocupación (-17,7 en España y -3,5 en Italia)¹.

El objetivo principal del presente artículo es el de tratar de explicar una reacción tan distinta, identificando los factores que pueden haber influido en este proceso. Lo que nos lleva a plantearnos cuestiones tales como: ¿se debe a la existencia de características estructurales propias de cada mercado del trabajo o bien es la diferente estructura económico-productiva la que genera esta diferente reacción?, ¿Es posible que la existencia de un marco legislativo distinto pueda tener un peso relevante en la explicación de este fenómeno?

Revisada la literatura sobre la materia, muchos han sido los autores que apuestan porque las diferencias entre las tasas de desempleo de los países están muy relacionadas con las características de su estructura económica

Recibido: 2-XII-2014

Versión aceptada: 8-IV-2015

* Departamento de Sociología y Antropología Social, Facultad de Ciencias Sociales. Universitat de València. Correos electrónicos giuliana.ingellis@uv.es *ricardo.calvo@uv.es

¹ Las diferencias se han calculado entre el dato más alto obtenido antes de la crisis, en cuanto a PIB y ocupación, y los respectivos datos del 2013 (Fuente: Ine y Eurostat).

(entre ellos, Sánchez, 2009; Oliveira y Carvalho, 2010; Rocha, 2012; Torrejón, 2012; y Pitxer et al., 2013), con la diferente regulación del mercado laboral y de la negociación colectiva (Polavieja, 2006; y Molina y Miguelez, 2014) o con los diferentes modelos de sociedad predominantes (Ferrera, 1996 y 1998; Esping-Andersen 1999; Pochic, Paugam y Selz, 2003; López Calle y Castillo, 2004; Kovács y Cerdeira, 2009). Conscientes de ello, en el presente artículo dejaremos de lado el análisis del modelo de sociedad existente en cada uno de ellos, tomando como base la idea de que comparten, como se subraya desde varias fuentes, el denominado «modelo social europeo» (Ferrera, 1998; y, Sapir 2005) y el sistema del bienestar (Esping-Andersen, 1990, 1993 y 1999; Moreno y Serrano, 2007). Por ello, nos centraremos en aspectos más vinculados con lo institucional que tienen que ver con los procesos de flexibilización del mercado laboral y la protección social, sin olvidar de analizar los factores económicos.

Como desarrollaremos posteriormente en el marco teórico, en la mayoría de los estudios comparativos de las dinámicas socio-económicas y de los marcos de regulación legislativos, España e Italia suelen ser incluidos en el mismo *clúster* de modelos de flexibilización (Barbieri, 2009; Damioli, 2012). Pero aunque este planteamiento sea la mejor opción en el marco de la comparación con otros países europeos, en realidad oculta diferencias que pueden resultar muy prolíficas desde el punto del análisis sociológico. Este es precisamente el desafío que nos hemos propuesto con este texto, ya que en la mayoría de los estudios orientados a analizar las fluctuaciones en el empleo y los efectos de la flexibilización del mercado del trabajo (Polavieja, 2006; Barbieri, 2009; Constain et al., 2010; etc.), se limitan a observar la evolución de las tasas de desempleo y de ocupación en sus distintas tipologías (indefinido, temporal, a tiempo parcial etc.). Como veremos, la particular realidad italiana y su comparación con España, permite ampliar la mirada, y concretamente, la aportación de este artículo está en considerar los efectos que los marcos reguladores del mercado laboral pueden tener en el conjunto de la población en edad de trabajar y no solo sobre la población activa.

La comparación entre España e Italia no es fruto de la casualidad, sino que además de representar las dos realidades opuestas en Europa en cuanto al impacto de la crisis económica en el desempleo, como hemos visto, se trata de dos países que comparten muchos rasgos característicos, tanto en términos económicos (tamaño de las empresas, sectores predominantes, nivel de endeudamiento, falta de confianza por parte de los inversores, etc.), como en términos sociales (sistema de bienestar familiar, dinámicas de la población, desempleo juvenil, modelo de ajustes del mercado laboral etc.) (Ferrera, 2007; 1996Barbieri, 2009y), lo que permite eliminar del análisis el efecto de estas variables. Nuestras hipótesis de partida, proponen que las diferentes reacciones no se fundamentan tanto, ni tan solo, en las diferencias existentes en la estructura productiva y en el nivel de riqueza, sino más bien en las diferencias estructurales entre los dos mercados del trabajo antes de la crisis. Diferencias procedentes de dos diferentes procesos de institucionalización de la flexibilización del mercado de trabajo. Los datos utilizados proceden de las encuestas trimestrales de población activa realizadas en ambos

países. La Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE) en España y en el caso italiano, la *Rilevazione Trimestrale Forze di Lavoro* (RFTL) del Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT). En cuanto a los datos económicos se han utilizado varias fuentes: OCDE, Eurostat, INE, ISTAT, Banca d'Italia, GETSHA²). Los periodos considerados para el estudio comparativo han sido: primer trimestre de 2006 como momento anterior a la crisis y primer trimestre de 2012 como posterior.

El texto presenta la siguiente articulación: después del marco teórico, en primer lugar se presentan las diferencias en la reacción a la crisis de ambos mercados de trabajo. A continuación, las diferencias estructurales existentes entre ellos analizando sus características antes de la crisis (prescindiendo por tanto de sus efectos). A su vez, se ha realizado una comparativa en lo referente a la estructura socio-económica y productiva, antes y después de la crisis. Finalmente se presenta un análisis de los dos modelos de flexibilización del mercado laboral y de su influencia en las características estructurales de los dos mercados del trabajo antes de la crisis.

Marco teórico

La temática abordada es claramente multidimensional y compleja ya que ha dado cabida a análisis centrados en distintos conjunto de factores- tanto económicos, sociales, como relacionados con las políticas públicas. Un enfoque bastante consolidado en España considera que la volatilidad de su empleo, rasgo característico de ese país frente a Europa, tiene sus raíces en las características de su estructura productiva (entre otros, Sánchez, 2009; Torrejón, 2012; y, Rocha, 2012). Según este enfoque, la intensa destrucción de empleo experimentada durante la última crisis, se debe a las peculiaridades del fuerte crecimiento económico experimentado en la última fase expansiva del ciclo económico, caracterizado por una tendencia a la especialización productiva en sectores con bajo niveles de innovación y productividad, por la creación de mucho empleo con bajos requerimientos de cualificación y alta tasa de temporalidad. Además, el tejido empresarial español se caracteriza por una organización de la producción y por una gestión orientada a la búsqueda de la competitividad vía reducción de costes, y número de trabajadores (Rocha, 2012). La crisis económica, como indican Ibañez y López Calle (2012) ha puesto de manifiesto la volatilidad del «milagro español», expulsando del mercado de trabajo grandes cantidades de trabajadores de una forma muy rápida y los ha convertido en desempleados. Por otro lado, otros estudios comparativos a nivel europeo (Polavieja, 2006) demuestran que ni la elevada volatilidad del empleo, ni la anómala tasa de temporalidad española pueden explicarse con factores relacionados con su estructura productiva; ya que el análisis de factores del lado de la demanda no parecen superar la prueba de la correlación con un amplio abanico de datos estadísticos a nivel europeo. Como sugiere Polavieja (2006),

² Sindicato de técnicos del Ministerio de Hacienda

el nivel de protección social de los contratos y otros factores institucionales son muy relevantes en este proceso.

Sin quitar relevancia al impacto de la estructura económica en el empleo, frente a una idea de origen neoclásica (Reyneri, 2005) que considera la creación de empleo como el reflejo de la productividad de cada puesto de trabajo para el empresario, el punto de encuentro entre demanda y oferta, identificado con el salario de equilibrio, el marco teórico de referencia que se asume en este artículo es más bien de tipo institucionalista, centrándose en factores relacionados con el marco legislativo laboral y con el proceso de profunda transformación del mercado de trabajo en los países europeos. La llegada del capitalismo financiero, de la sociedad del conocimiento, de la globalización, de la tercerización de la economía, de la deslocalización de la producción y de los cambios en la división internacional del trabajo, ha supuesto en sí una reducción considerable de la cantidad total del trabajo demandado, hasta el punto de identificar la post modernidad con la época del «fin del trabajo» (Rifkin, 1995). Esta reducción en los países capitalistas ha debilitado considerablemente la posición de los trabajadores, fortaleciendo las posiciones neolibertistas orientadas a la reducción de los derechos laborales. Frente al proceso de destrucción de empleo y de transformación del trabajo, la casi totalidad de decisores políticos de los países occidentales, entre ellos los europeos, han impulsado procesos de flexibilización de los mercados laborales (Serrano, 2007b), aceptando la existencia de una conexión entre elevadas tasas de paro y la persistencia de un modelo de trabajo fordista y del sistema de protección social a ello relacionado. Esta posición política, ha reformado profundamente el marco de regulación laboral a favor de la reducción de los derechos de los trabajadores.

A pesar de la existencia de un único marco propuesto por la Comunidad Europea, los modelos nacionales de flexibilización impulsados en los distintos países europeos han sido muy distintos (Serrano, 2004 y 2007a). A partir de la clasificación utilizada por Barbieri (2009) relativa a las tipologías de flexibilidad, donde diferencia entre: *interna* (fundamentada en las funciones), *externa* (fundamentada en el número de trabajadores en la empresa), *temporal* (centrada en el horario de trabajo), y *salarial* (en el salario), cabe destacar que el modelo de flexibilidad adoptado en España e Italia ha combinado principalmente la *externa* y la *temporal*, dando lugar a lo que se definió como modelo *Mediterráneo* de ajuste del mercado laboral a ciclos económicos. En este sentido, tenemos que ser conscientes de que cada modelo tiene su contrapartida: el rechazo en estos dos países a la desigualdad salarial que descende de la aplicación de la flexibilidad a los salarios, les hace preferir la flexibilidad externa, cuya consecuencia es la inseguridad del trabajo. El modelo *Mediterráneo* además se fundamenta en la desregulación parcial del mercado laboral, dirigida a grupos específicos (Esping-Andersen y Regini, 2000), creando de hecho un modelo de contratación dual con dos diferentes tipos de protección y seguridad. Esta dualidad ha sido estudiada por muchos autores (entre otros Ferreiro et al., 2004) a partir de la teoría de *insider/outsider* (Lindbeck y Snower, 1988) que atribuye a la fuerza contractual y negociadora de los *insiders*, frente a los *outsiders*, las disparidades salariales y de protección entre los dos, que acaban que acaban convirtien-

dose en las elevadas tasas de temporalidad y desempleo que se registran. Los considerables costes de despido de los *insider*, su posición en puestos de productividad más alta y otras barreras legales de protección elevan su poder de negociación e mantienen los salarios a niveles superiores al de equilibrio, que según la teoría neoclásica representa el salario que anula el paro voluntario. Además, como se ha evidenciado desde las teorías de la segmentación del mercado del trabajo, las dos tipologías de contratos se han dirigido a dos distintos grupos de población, donde la discriminación entre los ambos grupos se ha fundamentado en la edad y en el género, siendo preferentemente las mujeres y los jóvenes los entrantes en el mercado de trabajo, los *outsider*, y los varones adultos los *insider*. En países como los del Sur de Europa, caracterizados por un *welfare bismarkiano* (Moreno y Serrano, 2007) en el que las garantías sociales están asociadas a la posición laboral, la dualidad contractual genera también un *welfare* dual y provoca un aumento de la desigualdad. Como veremos en el correspondiente apartado, a pesar de que estas características son comunes a los modelos de flexibilidad italiano y español, algunas diferencias en la dualización acaban creando mercado de trabajo diferentes, con reacciones distintas por el lado de la oferta. Para poder entender estas diferencias hay que recurrir a los conceptos que más han caracterizado las nuevas políticas laborales europeas. El proceso de transformación del marco de regulación del mercado laboral en Europa ha afectado profundamente el concepto de trabajo estándar del modelo fordista, separando de hecho el trabajo de la seguridad. En el discurso que ha acompañado la introducción del nuevo modelo destaca el concepto de la flexibilidad, según el cual se concede al lado empresarial la flexibilidad, considerada imprescindible para enfrentarse a las fluctuaciones del mercado de bienes y servicios, y a los trabajadores se les ofrecía una seguridad no necesariamente asociada al trabajo. Este discurso y se ha fundamentado en 3 palabras claves: flexibilidad, seguridad y activación (Crespo y Serrano, 2013). Todas ellas indican un proceso de profunda transformación de la naturaleza ontológica del trabajo y se han implementado a través de políticas nacionales de desregulación de la contratación, de reforma de los sistemas de protección y en las políticas activas del trabajo. Centrando el análisis sobre la transformación del concepto de desempleado, Serrano (2004) nos revela cómo se ha pasado de asociarlo a una condición de exclusión, de la ocupación justamente, a relacionarlo con una actitud, la de la activación. Esta transformación semántica, ha trasladado la responsabilidad de la sociedad y de las instituciones al individuo, al trabajador, potenciando su condición de individualidad, aislamiento y debilidad. Incluso en las definiciones estadísticas, el desempleado no es la persona que no tiene trabajo, sino la que, aun no teniéndolo, lo busca activamente, de no ser así se convierte en una persona «no disponible» para trabajar. Las instituciones se responsabilizan solo de crear un marco estructural, regulador y de servicios de apoyo, para facilitar el papel activo reservado al individuo, dejando a la voluntad individual, la responsabilidad del resultado. Corolario natural de estos cambios semánticos, son las políticas europeas que han permitido esta transformación del empleo como derecho a empleo como oportunidad, son las conocidas políticas activas para el empleo, implementadas en todos los países

Europeos a partir de los 90 (Serrano, 2004 y 2007b). Son políticas orientadas a crear un contexto favorable a la búsqueda activa por parte del trabajador. Los indicadores del *mdt* en los que más se mide y refleja la eficacia de estas políticas son (CE, 2014) el paro de larga duración, la tasa de paro y la inclusión en el *mdt* en particular de algunos colectivos más frágiles y excluidos. A partir de este marco teórico de referencia, la hipótesis de partida del presente análisis es que a generar la diferente reacción de los mercados laborales español e italiano haya influido el modelo de flexibilización adoptado en cada uno de los países. Las desigualdades y diferencias en la aplicación de los nuevos marcos de regulación giran en torno al concepto de flexiguridad. Como hemos visto, en muchos análisis comparativos europeos España e Italia son considerados muy similares en cuanto a modelos de transformación del *mdt*. El análisis que se propone avanza la hipótesis que las dos «dualizaciones» siguen lógicas muy diferentes: en la española las diferencias entre las dos tipologías de contratos afectan a la temporalidad y al diferente coste del despido, que regula diferentemente la conveniencia del empresario hacia un contrato indefinido o uno temporal. La flexibilización italiana, como se podrá comprobar en el relativo apartado y analizar mejor en las conclusiones, ha creado una dualidad que afecta a la naturaleza ontológica del trabajo, proponiendo unas formas contractuales que no han incentivado suficientemente la incorporación al mercado del trabajo. Esta diferencia, es nuestra hipótesis, ha de hecho moldeado los dos *mdt*, después de unos años de aplicación, en dos distintas maneras afectando de forma diferente a la población activa y al trabajo temporal. Esta distinta naturaleza tiene un papel relevante en la explicación de la menor o mayor sensibilidad de los dos mercados a los ciclos económicos.

El impacto de la crisis sobre el mercado de trabajo

Para analizar el impacto de la crisis sobre los mercados de trabajo español e italiano nos centraremos en analizar la evolución que los principales indicadores han tenido en el período 2006-2012, tal como recoge la tabla I.

En Italia los cambios en los indicadores se caracterizan por ser muy poco significativos, con excepción de la tasa de paro y el porcentaje de aquellos que buscan su primer empleo. En concreto, la tasa de actividad sube apenas un punto y los nuevos activos no entran en el colectivo de los ocupados, ya que la tasa de ocupación se reduce en más de medio punto.

Por su parte, la tasa de asalarización sólo ha crecido en 1,59 puntos, siendo el dato siempre significativamente inferior al de España (-7,64). Ello derivado de la importancia que en Italia sigue teniendo el colectivo de trabajadores autónomos -más del doble de la media europea. La temporalidad prácticamente queda sin cambios, siendo un claro indicador de que el mercado laboral italiano no ha reaccionado a la crisis utilizando más contratos temporales.

La tasa de paro es la única que registra una subida considerable. De manera agregada sube en 3,3 puntos porcentuales, llegando al 10,90%. Creciendo más entre los hombres (3,90) que entre las mujeres (2,30), y siendo

Tabla I. Cambios en el mercado de trabajo.
España e Italia entre IT 2006 e IT 2012

<i>Indicadores%</i>	<i>Italia</i>			<i>España</i>		
	<i>2006</i>	<i>2012</i>	<i>Diferencias</i>	<i>2006</i>	<i>2012</i>	<i>Diferencias</i>
Tasa de actividad	48,21	49,27	1,06	57,98	59,94	1,96
Tasa de ocupación	44,53	43,88	-0,65	52,72	45,29	-7,43
Tasa de salarización	73,38	74,97	1,59	81,9	82,67	0,77
Tasa de temporalidad	12,65	13,06	0,41	33,33	23,76	-9,57
Tasa de paro	7,6	10,9	3,3	9,07	24,44	15,37
hombres	6,1	10	3,9	6,81	24,09	17,28
mujeres	9,9	12,2	2,3	12,22	24,86	12,64
jóvenes (15/16-24)	26,4	35,9	9,5	18,7	52,01	33,31
Paro de larga duración	47,09	48,38	1,29	27,38	32,32	4,94
Búsqueda primer empleo	33,55	25,6	-7,95	10,49	8,09	-2,4

Fuente: INE-ISTAT

más alta entre los jóvenes de entre 15 y 24 años, situándose en el 35,90% (+ 9,50 puntos). Pero si analizamos la estructura del desempleo, sorprende que el peso del mismo se ha desplazado de los jóvenes a los adultos, ya que proporcionalmente hay menos parados entre 15 y 34 años y más a partir de 35 años (afectando el fenómeno sobre todo a personas de 45 a 54 años). Nos parece un indicio de que la crisis ha reducido la tendencia del mercado laboral italiano de los últimos 15 años, de reaccionar ante las dificultades económicas creando un mercado dual. En este sentido, la flexibilización del mercado del trabajo italiano ha generado dos grupos: por un lado, los adultos incorporados al mercado del trabajo en fases expansivas del ciclo económico (protegidos por un contrato indefinido y por el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores que impide el despido individual incluso bajo indemnización en empresas con más de 15 trabajadores), y por otro, los jóvenes con contratos de acceso al mercado de trabajo cada vez más precarios, los únicos que habían pagado hasta ahora el precio de la flexibilización (Barbieri, 2009, Bertolini, 2011, De Luigi y Rizza, 2011;). La crisis ha reequilibrado la distribución del peso del desempleo entre todas los segmentos de edad (afectando más a mayores de 45, posiblemente debido a la crisis de la industria mecánica y pesada). Finalmente el paro de larga duración solo sube un punto, mientras que desciende de forma significativa la proporción de parados que buscan el primer empleo, aproximadamente 8 puntos porcentuales.

Por su parte, en España en ese mismo periodo, el dato evolutivo más llamativo es la relevancia de la mayoría de los cambios registrados, ya que la crisis en solo 6 años ha marcado variaciones muy significativas tanto en la población activa como en su composición. Si bien la tasa de actividad ha aumentado en su conjunto en casi dos puntos (1,96), lo más interesante es que la crisis la ha reducido entre los hombres (-2,07) y la ha aumentado significativamente entre las mujeres (5,88).

Por lo que se refiere a las características de la población ocupada, podemos observar que la tasa de empleo en su conjunto se reduce en 7,43 puntos, siendo un dato que esconde una diferencia importante de género: la tasa de ocupación masculina se reduce en 13,48 puntos porcentuales y la femenina tan solo en 1,58 siendo ello es el resultado de la pérdida masiva de trabajo en un sector productivo típicamente masculino como es la construcción. No sufre cambios significativos la desagregación según el tipo de ocupación, autónoma o asalariada. Lo que la crisis sí cambia es la importancia del trabajo temporal sobre el conjunto del trabajo asalariado, reduciéndose la tasa de temporalidad en 9,57 puntos. Destacar que en el primer semestre de 2012 la temporalidad quedaba en el 23,76%, ello debido a que los primeros en ser expulsados del mercado del trabajo han sido los trabajadores temporales. La generalizada utilización de estos contratos en España en los años anteriores explica de alguna manera la rapidez con que ha crecido la tasa de paro, y por tanto la rapidez con que las consecuencias de la crisis se han traducido en más desempleo.

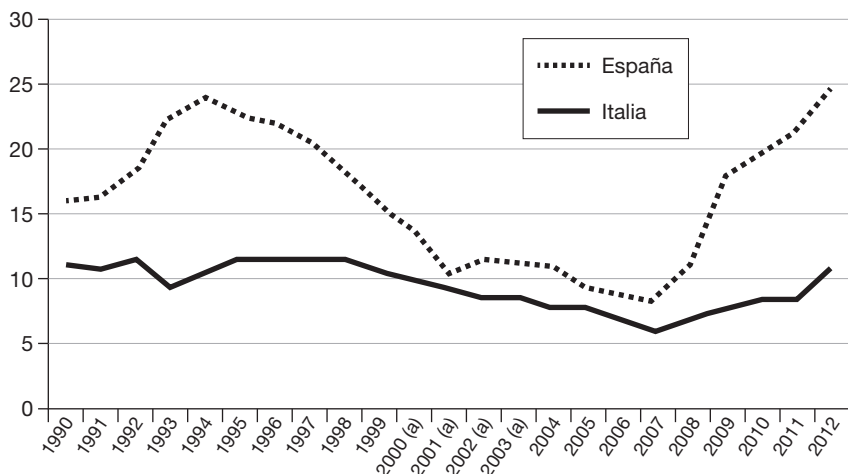
Las tasas de paro (ver tabla II) son sin lugar a dudas el dato que más llama la atención de la situación española, creciendo en 15,37 puntos en seis años. Desagregándola, observamos cómo creció mucho más el paro masculino (17,28) que el femenino (12,64), eliminando así algunas de las diferencias de género existentes anteriormente en el mismo. La subida más significativa la sufre el desempleo juvenil (16-24 años), que sube 33,31 puntos, llegando a situarse en el 52,01%. Si tenemos en cuenta el nivel educativo, cabe destacar que no hay cambios significativos, solo se reduce el peso del paro en los extremos, bien aquellos con bajo nivel de formación, (-0,6) o bien con educación superior (-3,33), subiendo en 4

Tabla II. Tasas de paro. España-Italia 2012

	<i>Tasas de paro</i>		<i>Diferencias</i>
	<i>España</i>	<i>Italia</i>	
total	24,44%	10,90%	1354,00%
hombres	24,09%	10,00%	1409,00%
mujeres	24,86%	12,20%	1266,00%
jóvenes (15/16-24)	52,01%	35,90%	1611,00%
nacionales	22,04%	10,40%	1164,00%
extranjeros	36,94%	15,30%	2164,00%

Fuente: INE-ISTAT

Grafico 1. Evolución tasa de paro. España-Italia 1990-2012



puntos en los niveles intermedios de secundaria obligatoria o de segunda etapa. En cuanto al paro de larga duración la subida del porcentaje es de 4,94 puntos, reduciéndose el peso de las personas en búsqueda de primer empleo sobre el conjunto de los parados en 2,4 puntos porcentuales menos.

Como síntesis de este primer apartado, podemos decir que en Italia el peso de la crisis económica hasta la fecha, ha repercutido menos en el mercado del trabajo que en España, donde se ha mostrado más reactivo. Son rasgos característicos de los dos mercados también en crisis anteriores (ver gráfico 1), ya que en Italia se impone, durante los últimos 20 años, una mayor rigidez y menor sensibilidad de la tasa de paro a los ciclos económicos que en España.

Características de los dos mercados de trabajo previas a la crisis

Por tanto, ¿cómo explicar la diferente reacción? ¿En qué medida se deben a diferencias propias de ambos mercados de trabajo pre-existentes a la crisis? Y en el momento concreto en que llega la crisis económica, ¿en qué aspectos resultan diferentes los dos mercados laborales?

Si observamos las tasas de paro relativas a ambos mercados de trabajo en 2006 (INE, 2006; ISTAT, 2006b), las diferencias no son particularmente llamativas, ya que en España supera ligeramente el 9% y en Italia se sitúa en el 7,6%. Si desagregamos los datos por sexo y nacionalidad (ver tabla III), las diferencias tampoco son considerables, manteniéndose la diferencia en 2-3 puntos más en España. Lo que sí que es destacable es la diferencia existente en la tasa de desempleo juvenil (26,4% en Italia frente al 18,7% en España).

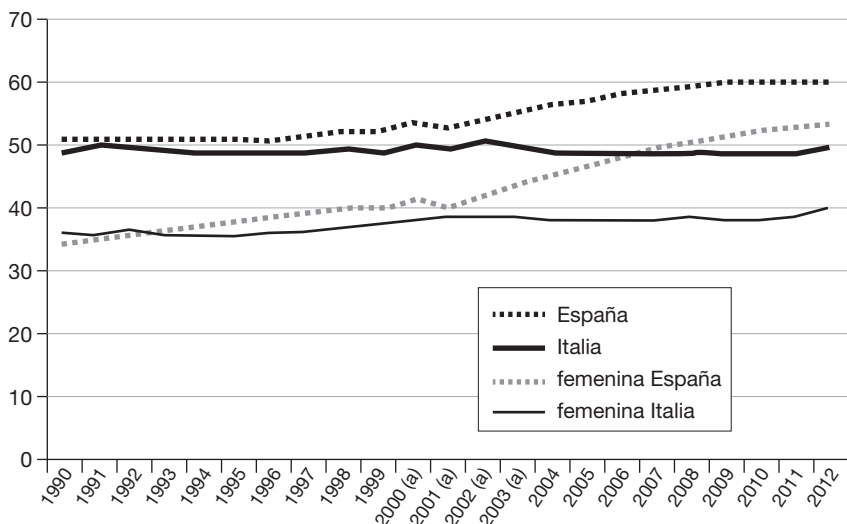
Tabla III. Tasas de paro. España-Italia 2006

	<i>Tasas de paro</i>		<i>Diferencias</i>
	<i>España</i>	<i>Italia</i>	
total	9,07%	7,60%	1,47
hombres	6,81%	6,10%	0,71
mujeres	12,22%	9,90%	2,32
jovenes (15/16-24)	18,70%	26,40%	-7,7
nacionales	8,62%	7,50%	1,12
extranjeros	12,33%	9,30%	3,03

Pero si queremos comparar la capacidad real de las dos economías para generar y mantener empleo no podemos fijarnos tan sólo en las tasas de desempleo, ya que están sesgadas por las de actividad. Si observamos la evolución de estas sí que se ponen de manifiesto diferencias. Calculada sobre la población de 15-16 y más años, en Italia la tasa de actividad (48,21%) es significativamente (-9,77) inferior a la de España (57,98%). Como se puede observar en el gráfico 2, no se trata de una diferencia reciente sino de una diferencia presente en los últimos 20 años. Mientras en España la tasa de actividad ha crecido de manera constante hasta registrar un crecimiento total de casi 10 puntos, en Italia se ha quedado igual. Esta diferencia se hace más manifiesta en la tendencia de la tasa de actividad femenina, tasa que en Italia crece lenta y muy poco (menos de cinco puntos en 22 años), y por el contrario en España aumenta mucho más y rápidamente (20 puntos en este período, lo que supone casi un punto por año).

En 2006, la diferencia entre las tasas de actividad por género resulta similar en los dos países, alrededor de 11 puntos. Sin embargo se puede olvidar que, en España la tasa de actividad es mucho más alta que en Italia. Si añadimos que la tasa de desempleo casi es la misma, queda claro que las tasas de ocupación tienen que ser muy diferentes. En efecto, frente a la española del 52,72%, la italiana es del 44,53%, significativamente más baja. Es por tanto una tasa de actividad mucho menor lo que evita que Italia tenga una tasa de paro tan elevada como la española. Este dato es cuanto menos sorprendente, pues siempre se ha tendido a considerar que la economía y, en general, la sociedad italiana era más moderna que la española. Planteándonos posibles hipótesis que expliquen este fenómeno nos surgen como posibles: a) la riqueza de las familias italianas es más elevada que la española hasta el punto de que ello desanime, en cierta medida, a la incorporación al mercado de trabajo por no ser este económicamente conveniente (hipótesis que se comprobará en el apartado 3 dedicado a la comparación de las condiciones socioeconómicas de los dos países); y b) por otro lado, ¿podemos pensar que la mayor inactividad en Italia es una condición deseada, fruto de una libre elección?. De la lectura del informe del Istat (2011b) dedicado al análisis del perfil de los inactivos, deducimos que no, ya que el porcentaje (42%) de los inactivos disponibles para trabajar, es el triple de la media europea, siendo esta una peculiaridad italiana. Según el mismo in-

Gráfico 2. Evolución tasa de actividad. España-Italia 1990-2012



forme, se trata de personas desanimadas en la búsqueda porque están convencidas de que no van a conseguir ningún resultado como consecuencia de diversas circunstancias: escasez de oportunidades en el mercado local, baja cualificación, juventud o vejez, etc. En el perfil de este tipo de inactivos, trazado por los autores, 6 de cada 10 son mujeres, preferentemente jóvenes, con baja cualificación y meridionales (el porcentaje de desanimados en el Sur es 6 veces el del Norte).

Además de las diferencias existentes entre las tasas de actividad/inactividad y de ocupación, también ponemos nuestra atención en las diferencias en las tasas de asalarización y temporalidad (tabla IV). Pese a que tanto España como Italia, en comparación con el resto de Europa, se caracterizan tradicionalmente por el peso de la pequeña y mediana empresa y del trabajo no asalariado, las tasas de asalarización muestran también diferencias significativas (81,90% en España, 73,38% en Italia), sugiriendo la mayor modernización de la economía española y la consolidada propensión de los italianos al trabajo autónomo. Una de las diferencias más llamativas es la de los asalariados temporales, cuya tasa en España es dos veces y media la italiana, esta última más cercana a la media europea (33,33% la primera y 12,65% la segunda). Temporalidad muy característica del mercado de trabajo español desde la liberalización de las formas contractuales a mediados de los 80 (Toharia, 2002).

Por lo que se refiere a la estructura del desempleo por edades se observa que el porcentaje de parados cuya edad está comprendida entre 35 y 44 años no difiere casi entre ambos países. Una diferencia a considerar es la mayor presencia del desempleo entre los jóvenes en Italia que en España. Esta diferencia no se puede atribuir a diferencias en las tasas de actividad en estas franjas de edad, ya que la misma diferencia que hay entre la tasa de actividad juvenil -66,27% en España y 59,2% en Italia- se conserva entre 45-

Tabla IV. Tasas de asalarización y temporalidad. España-Italia 2006

	<i>Tasa de temporalidad</i>		<i>Diferencias</i>	<i>Tasas de salarización</i>		<i>Diferencias</i>
	<i>España</i>	<i>Italia</i>		<i>España</i>	<i>Italia</i>	
Todos	33,33%	12,65%	20,68	81,90%	73,38%	8,52
Hombres	31,27%	10,61%	20,66	79,21%	69,56%	9,65
Mujeres	36,14%	15,42%	20,72	85,87%	79,26%	6,61

64 años -60,62% en España contra 53,35% en Italia (INE-ISTAT 2006). Ello se puede interpretar como consecuencia de la rigidez del mercado laboral italiano: no pudiendo los empresarios despedir a los trabajadores adultos contratados indefinidos, a causa del artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores (Parlamento italiano, 1970). En las fases recesivas o de estancamiento del ciclo económico, reducen las nuevas contrataciones entre los jóvenes. De hecho, la reforma laboral denominada «Job Act», actualmente en fase de aprobación en Italia, y que, por lo menos en las intenciones declaradas por el Gobierno, se propone acabar con la «segregación» de los jóvenes en un mercado laboral sin garantías, lo hace justamente eliminando el artículo 18, permitiendo así el despido bajo indemnización de los trabajadores con contratos indefinidos, prohibido hasta la fecha.

Si tenemos en cuenta el nivel de estudios, se observan diferencias a considerar. Entre ellas, en España el peso de los parados con niveles de estudios mínimos y superiores sobre el conjunto de parados duplica al de Italia. Podemos suponer que en España es mayor el peso de ambos colectivos por el déficit histórico que todavía arrastra el sistema educativo en los primeros ciclos y, paradójicamente, por la elevada proporción de jóvenes que ha ingresado en la Universidad desde hace dos décadas.

También aparecen diferencias muy relevantes en el paro de larga duración (47,09% en Italia frente al 27,38% en España) y en el porcentaje de personas que están buscando el primer empleo (33,55% en Italia y el 10,49% en España). En este sentido subrayamos que muy probablemente la elevada tasa de inactividad italiana tiene algo que ver con estos dos últimos datos: el difícil acceso inicial al mercado del trabajo así como la dificultad de retorno al empleo (justificada por un elevado porcentaje de parados de larga duración), genera la expulsión de un mayor número de personas en edad de trabajar que se convierten en inactivos, en su mayoría no voluntarios (ISTAT, 2011b).

Por tanto, antes de la crisis, España presenta un mercado laboral mucho más dinámico y moderno que Italia, en el que hay muchos más activos, ocupados y asalariados. Pero donde la tasa de temporalidad es mucho más alta y el porcentaje de parados de larga duración o en búsqueda del primer empleo es inferior, mostrando la mayor facilidad de entrada y salida del mercado del trabajo. En Italia en cambio, encontramos un mercado laboral mucho más rígido, manifestado en la proporción del desempleo de larga duración, los casi 20 puntos porcentuales más, y el dato de los que buscan primer empleo (33,55% en Italia frente al 10,49% en España), siendo la temporalidad mucho más baja.

Las estructuras socioeconómicas

¿Hay entonces una correlación entre las características propias de los dos mercados de trabajo y su diferente forma de reaccionar ante la crisis? ¿O se trata de una correlación espúrea tras la que se esconden determinadas variables que afectan a ambas? ¿Es posible que diferentes estructuras de los mercados y sus reacciones a la crisis se deban a diferencias relevantes en la estructura económica y productiva? Para poder contestar a estas preguntas hemos realizado una comparación de las dos situaciones socioeconómicas a partir de algunos indicadores (tabla V y VI). Para comenzar hay que tener presentes dos datos contextuales importantes. En primer término, España cuenta con una población total aproximada de 46,7 millones de habitantes, algo más de 5,1 millones de los cuales son extranjeros. Por su parte, Italia tiene casi 61,4 millones, de los cuales unos 4 millones extranjeros. Y en segundo, la economía italiana es un 50% más grande que la española. Así, sin diferencias relevantes entre 2006 y 2012, mientras el PIB español se situó en torno al billón de euros, el italiano lo hizo en torno a 1,5 billones (INE-ISTAT, 2006, 2012).

La diferencia más relevante entre las dos economías es sin lugar a dudas la diferente distribución sectorial de las actividades productivas, legado de un diferente proceso de industrialización fordista. En Italia observamos una relevante prevalencia del sector de la industria y de la manufactura, y en España de la construcción. Ello se pone de manifiesto en que el valor añadido producido en el sector industrial en España en 2006 es poco más de la mitad del italiano (156.052 contra 273.734,5 millones de euros-Eurostat-«*National Account by 10 branches*» consultado el 13.04.2015); aspecto que vemos de igual manera en el sector manufacturero (130.906 en España contra a 239.825,8 en Italia-*idem*). Antes de la crisis, el sector que no sigue este patrón es el de la construcción, ya que en España representa 124.199,0 millones de euros y en Italia solamente 83.685,1. El particular impacto de la crisis sobre el sector de la construcción español hace que en 2012 los valores sean mucho más parecidos entre ambos (siendo muy similar al dato italiano de partida). Si observamos las diferencias sectoriales desde el punto de vista de la ocupación, el resultado de la comparación no cambia mucho: el sector de la industria en Italia ocupa en valores absolutos casi un millón de personas más y el manufacturero más de un millón y medio, mientras que la construcción sigue suponiendo una mayor importancia en la economía española. Sin embargo, si consideramos las diferencias estructurales de ambas poblaciones y comparamos el eso porcentual de la ocupación por sectores, vemos como la ocupación en el sector industrial en España representa el 27,4% del total y en Italia apenas pasa del 27% (Eurostat-*Labour Forces Survey*-consultado el 15.04. 2015). Y en lo referente a las diferencias salariales, es evidente que los salarios medios italianos son superiores a los españoles. Aspecto, no solamente observable en general en la economía sino también en los sectores más fuertes en términos de producción de riqueza como industria y manufactura. Sin embargo la prevalencia de estos sectores en la economía italiana no repercute en la distribución de los salarios por tipología de actividad productiva.

Tabla V. Salarios anuales medios* -2008

	<i>Salarios medios</i>		<i>Diferencias</i>
	<i>España</i>	<i>Italia</i>	
Sector privado	24.609	29.363	-4.754
Industria (excepto construcción)	26.201	28.643	-2.442
Manufactura	25.795	28.111	-2.316
Construcción	22.744	26.131	-3.387
Servicios privados	24.407	30.376	-5.969

* Salarios por trabajador a tiempo completo equivalente, por empresas con más de 10 trabajadores.

Fuente: Eurostat-2008.

Estas diferencias salariales se reflejan, aunque en menor medida, en el PIB per cápita, en paridad de poder adquisitivo, con diferencias que se mantienen después de la crisis. En España se mantuvo alrededor de 22.400 euros, experimentando una imperceptible caída en 2012, mientras que en Italia en el periodo considerado subió ligeramente, manteniéndose alrededor de la misma cifra (25.300 y 25.700 euros respectivamente en 2006 y 2012).

En cuanto a la renta nacional bruta per cápita en paridad de poder adquisitivo, en España se pasó de casi 27.500 a casi 31.000 euros, y en Italia de algo más de 32.500 a algo más de 35.300. Ambas crecieron durante el periodo de crisis pero la española más. Las variaciones en la renta deben valorarse conjuntamente a su distribución para analizar sus efectos en la condición general de la población. Al efecto consideramos el coeficiente de Gini como indicador de la desigualdad en la distribución. Si al comienzo de la crisis las desigualdades eran muy similares (0,01 más en Italia) después de 6 años han crecido solamente en España pasando el coeficiente de Gini de 0,31 a 0,34. Sin embargo hay que subrayar que la similitud de la situación inicial entre los dos países en realidad es el resultado de una evolución anterior muy diferente: en España «el crecimiento del empleo en los 15 años anteriores a la recesión económica explica el 70% de la reducción de la desigualdad de los ingresos». Por el contrario, en Italia ha habido un crecimiento preferente de las rentas más elevadas (el 1% más rico del país) entre 1980 y 2008, del 7% al 10% (OCDE, 2011).

Por lo que se refiere a la renta neta per cápita la situación de partida presenta, contrariamente a la renta bruta, una situación más favorable en España, con una diferencia de más de mil euros. Mientras la crisis ha dejado sin cambios los datos en Italia, en España ha habido una pequeña reducción, no suficientemente significativa como para igualar la condición de ambos. La diferencia entre la renta bruta y neta en los dos países se explica fácilmente con el dato de la presión fiscal, siendo tradicionalmente mucho más elevada la italiana. Con breves oscilaciones al alza y a la baja, entre 2000 y 2011 en Italia aumenta un punto, situándose en el 42,5% del PIB, un nivel próximo al promedio europeo. Por el contrario, la española sigue

Tabla VI. Principales indicadores socioeconómicos

	Italia		Diferencias		España		Diferencias
	2006	2012*	2006	2012*	2006	2012*	
PIB per cápita	25.300	25.700	400		22.400	22.300	-100
Renta nacional bruta per cápita	32.560	35.330	2.770		27.490	30.990	3500
Renata nacional neta per cápita	17.543	17.563	20		18.573	18.369	-204
Coefficiente de Gini**	0,32	0,31	-0,01		0,31	0,34	0,03
Presión fiscal/PIB	41,70%	44,70%	3%		37%	31%	-0,054
Economía sumergida/PIB***	15,00%	18,10%	3%		17,80%	24,60%	6,80%
Deuda pública/PIB	97,50%	127,00%	30%		33,00%	86%	53%
num. empresa por num. trabajadores	2008	2011			2008	2011	
< 10 trabajadores v.a.	4.197,699	4.146,060	-51639		3.529,541	3.374,736	-154805
< 10 trabajadores%	95,65	95,08	-0,57		95,09	96,01	0,92
total empresas	4.434,823	4.360,651	-74172		3.711,835	3.514,894	-196941

* u año más cercano disponible

** se han considerado los años 2007 y 2011

***Fuente Banca d'Italia Estimación GESTHA 2008

Fuente: elaboración propia con datos varias fuentes (OCDE, Eurostat, INE, ISTAT, Banca d'Italia, GETSHA).

Tabla VII. Evolución de la tasa de pobreza. Italia-España 2008-2010

	2008		2009		2010	
	<i>Italia</i>	<i>España</i>	<i>Italia</i>	<i>España</i>	<i>Italia</i>	<i>España</i>
Tasa de pobreza antes de impuestos y transferencias. Línea de pobreza 60%	0,338	0,344	0,349	0,383	0,363	0,394
Tasa de pobreza después de impuestos y transferencias. Línea de pobreza 60%	0,188	0,206	0,19	0,215	0,201	0,22

siendo una de las más bajas de la UE, alcanzó su cota máxima en 2007 (37,1%) y no ha dejado de caer desde entonces situándose en 2011 en el 31,0%. Traducido a millones de euros esto significa que en 2011 los ingresos del Estado italiano duplican los del español (671.489 frente a 334.016).

En cuanto a la economía sumergida, calculada como porcentaje del PIB, en el 2006 indica una situación más desfavorable para España (17,80% contra al 15,00% de Italia). La crisis hace que la economía sumergida crezca más en España que en Italia aumentando la diferencia entre ambos países (+6,5).

Teniendo en cuenta también la pobreza, como indicador de la situación socioeconómica, observamos que la llegada de la crisis encuentra a los dos países en una situación similar. Si consideramos la tasa de pobreza después de impuestos y transferencias, España en 2008 tiene una tasa de 0,018 puntos superior a la de Italia (tabla VII). Después de dos años, nos encontramos con la misma diferencia entre los dos países pero con tasas ligeramente más elevadas. Si consideramos el dato de la tasa de pobreza antes de impuestos y transferencias veremos que en 2010 la diferencia entre los dos países es un poco más marcada que en el 2008, indicando este dato una mayor capacidad redistribuidora del sistema fiscal español.

Si esta es la situación en cuanto a la riqueza privada y a su distribución, por lo que se refiere a la «riqueza pública», observada a través del indicador de la deuda pública, la situación española es indiscutiblemente mejor, aunque se ha deteriorado mucho en los últimos años al asumir el Estado el coste del rescate del sector financiero privado. En términos de PIB, entre 2006 y 2012 en España pasa del 33% a casi el 86%, mientras que en Italia pasa del 97,5 al 127,3% en el mismo periodo.

En este breve repaso de conjunto de las estructuras socioeconómicas de los dos países no podemos olvidar que ambas economías se han caracterizado tradicionalmente por el peso de las pequeñas unidades productivas dentro del tejido empresarial. De hecho, entre 2008 y 2011, tanto en Italia como en España en torno al 95% de las empresas (incluyendo las unipersonales) tenían menos de 10 trabajadores. Como hemos visto anteriormente el uso de la temporalidad y la facilidad para el despido, han permitido en España reducir muy rápidamente las plantillas, generando muchísimo paro en poquísimos tiempo, cosa que en Italia parece no haber pasado. La prohibi-

ción del despido impuesta por el art. 18 ha impedido que las empresas recurran a la flexibilidad externa como sistema para enfrentarse a la crisis. ¿Ha generado ello un mayor cierre de empresas en Italia? Los datos nos indican todo lo contrario. El porcentaje de empresas cerradas desde 2008 hasta 2011 en Italia es de 1,2%, mientras que en España se han perdido el 4,3%. Por tanto a pesar de tener un tejido empresarial muy parecido en cuanto a tamaño de las empresas considerando el número de trabajadores, las empresas italianas han sabido reaccionar a la crisis de una forma diferente a la española, prescindiendo de un uso masivo de la flexibilidad externa.

Con respecto a nuestra pregunta inicial relativa al diferente impacto de la crisis en términos de paro, esta breve revisión de las consecuencias económicas de la crisis, nos dice que en términos de destrucción de riqueza, no se detectan diferencias que puedan justificar un impacto tan dispar en el mercado laboral. Dos son los factores que a nuestro entender marcan una diferencia tan significativa: salarios medianamente más altos en Italia, y un impacto sectorial de la crisis más marcado en España, centrado en la construcción. De acuerdo con Polavieja (2006), dos son las razones por las que nos parece discutible considerar estas diferencias cruciales para explicar la diferente rapidez en la destrucción de empleo. La primera es que salarios más altos en Italia asociados a una más elevada presión fiscal, producen una distribución de la riqueza más igualada de lo que se pudiera pensar considerando solo la diferencia salarial, como demuestra el dato de la renta neta. Y en segundo lugar, el impacto de la crisis en la construcción junto con la incidencia de la temporalidad en ese sector, puede explicar solo en parte la dinámica del mercado del trabajo, porque el uso de la temporalidad en el mismo tiene una raíz anterior a la crisis y ha sido posibilitada gracias al marco regulador español. Es en ello por tanto que vamos a buscar más explicaciones del problema que nos ocupa.

Las diferencias en la legislación laboral

Al igual que en muchos países europeos, en España e Italia se ha procedido a la desregulación del mercado laboral de origen fordista (Esping-Andersen, 2000; Kovács y Casada, 2007; Miguélez y Prieto, 2009), a través de nuevas formas contractuales más flexibles (Adam y Canziani, 1998). Como hemos podido analizar en el marco teórico, en ambos países el proceso de flexibilización se ha caracterizado por una paulatina «dualización» del mismo, es decir, por la creación de una doble posibilidad de contratación asociada a un diferente sistema de protección social y a diferentes condiciones laborales. Sin embargo, esta similitud esconde algunas diferencias poco tratadas hasta el momento en la literatura y que nos parecen relevantes a la hora de valorar el impacto de la crisis.

Desde mediados de los años 80 el mercado de trabajo español no ha dejado de flexibilizarse con una clara tendencia hacia la precarización, generando incluso una cultura de la temporalidad (Toharia, 2005; y, Carrasquer y Torns, 2007). En este sentido la normativa reguladora ha conocido más de cincuenta reformas (Fundación 1.º de Mayo, 2012) que han afecta-

do a la regulación tanto de la entrada (Lopez Calle y Castillo, 2004; y, Castillo y Lopez Calle, 2007) como de la salida del empleo (Recio, 1994; y, Malo y Toharia, 1999). A la existencia histórica del despido libre, bajo indemnización, se ha agregado la consolidación del uso del empleo temporal de forma tan intensa que los sucesivos cambios normativos, recogidos en diversas reformas laborales, fracasaron en su intento de reducir la tasa de temporalidad (Dolado et al., 2002; Toharia y Malo, 2000). Esta está muy arraigada en España hasta convertirse en su peculiaridad en Europa (Polavieja, 2006); sin embargo no tiene unas causas dominantes claramente identificables, sino que responde a un escenario multicausal (Sola et al. 2013). La realidad nos muestra cómo las empresas han aprendido a utilizar los contratos temporales no sólo como vía de entrada al mercado de trabajo (como vía de selección y prueba previa de los trabajadores), sino como una forma de mantener unas plantillas inestables con las que poder ajustar sus necesidades de mano de obra en caso de encontrarse en una situación de dificultad económica previsible (Martínez Lucio, 1991). Ello ha permitido dualizar el mercado de trabajo español, generando un segmento de trabajadores flexibles caracterizado por una reducida protección (Toharia, 2002; Polavieja, 2003; y, Kovács y Cerdeira, 2009).

En España, el proceso ha sido largo, afectando, aunque en diferentes medidas, a toda la población activa. La «dualización» se ha visualizado sobre todo en la duración de los contratos y en el diferente coste del despido. No ha afectado a la configuración de la relación de trabajo, ya que las nuevas formas contractuales siguen creando relaciones de trabajo asalariado, dependiente, y, aunque en medida proporcional al tiempo trabajado, continúan teniendo las mismas coberturas que los contratos indefinidos: desempleo, contingencias comunes (enfermedades, maternidad, etc.) y formación profesional. Además, la aportación a la seguridad social, ha variado muy poco en comparación con los contratos estándar.

Por el contrario, en Italia el proceso de liberalización de las formas contractuales ha sido mucho más reciente y ha generado un escenario muy diferente. La reforma laboral se llevó a cabo en dos etapas: la primera con el conocido como «Paquete Treu» (la Ley 196 de 24 de junio de 1997) y la segunda con la promulgación de la Ley «Biagi» (ley de poderes 30 de 14 febrero de 2003 y decreto legislativo posterior). Y entre ellas, incluso hubo un decreto legislativo (n.368/2001) que redujo considerablemente las restricciones al uso de los contratos temporales. La reforma introdujo casi cincuenta tipos diferentes de contratos temporales, la mayoría de ellos caracterizados por menores garantías sociales y permitió la ampliación del límite máximo de 36 meses en el uso de estos contratos (Borghi, 2000). Sin embargo muy pocas fueron las que realmente se utilizaron, destacamos dos: trabajo por el medio de ETT y «colaboraciones coordinadas y por proyectos». Con respecto al modelo italiano se habla de «flexibilización *at the margin*» (Damioli, 2012) ya que solo se facilitó el uso de nuevas formas de contratos más flexible para los nuevos contratos, dejando completamente blindada la regulación de los contratos indefinidos. En su mayoría, los nuevos tipos de contratos no configuran relaciones de trabajo asalariado tradicional, pero tampoco coinciden con los autónomos, convirtiéndose en una figura

híbrida (tanto es así que estos trabajadores se denominan «para-subordinados»). Son trabajadores «auto-empleados», aunque dependientes económicamente de un único empleador. La flexibilización de estos contratos es extrema, ya que además de ser temporales, durante muchos años carecían por completo de cualquier forma de protección social (ni desempleo, ni enfermedad, maternidad etc). Además su contribución a la seguridad social ha sido hasta el 2010, muy inferior a la de los trabajadores estándar (10% contra el 33%) pasando a formar parte de un fondo especial, diferente al de los trabajadores estándar. El amplio debate que se creó acerca de la evidente desprotección de estos trabajadores y de la imposibilidad material de que conseguir una jubilación mínimamente digna, impulsó reformas que han ido introduciendo determinadas formas de protección, aunque sin eliminar la profunda dualidad y diferencias. El resultado (Gattoni, 2005) no fue una uniforme y amplia utilización de fórmulas temporales (de hecho la tasa de temporalidad es muy similar a la europea) sino la creación de un nicho de mercado laboral totalmente desprotegido reservado a los sectores más débiles de la fuerza de trabajo, como las mujeres (Saraceno, 2002; Trifiletti, 2003; Barbieri, 2009) o los que entraban por primera vez en el mercado laboral, los jóvenes (De Luigi y Nizza, 2011; Sacconi y Tiraboschi, 2006; Zajczyk et al. 2006; CE, 2012), en particular los jóvenes altamente cualificados (CE, 2012). Ambas leyes sólo han afectado a la flexibilidad relacionada con el acceso al empleo (Mandrioli, 2005) pero en ningún caso con la salida del mismo. De hecho no se modificó el artículo 18 del estatuto de los trabajadores, artículo que impide el despido individual, ni siquiera bajo indemnización, en las empresas con más de 15 trabajadores. A pesar de que las empresas de este tipo representen solamente el 3% del total de las empresas italianas, los trabajadores, protegidos por este artículo representan más del 65% de los asalariados italianos (CGIA Mestre, 2011³). A todo ello hay que añadir que en Italia no existe un sistema de cobertura universal de prestaciones por desempleo como en España. También en este caso se registra una desigualdad muy llamativa entre la protección de los trabajadores estándar en empresas con más de 15 trabajadores del sector manufacturero y el resto. El debate político generado en Italia alrededor de la reforma laboral pivota en torno a la oportunidad de seguir con una marcada diferencia entre los derechos de los trabajos estándar y las nuevas contrataciones. Las posiciones en este debate, opuestas, pueden identificarse entre los sindicatos por un lado y los decisores políticos por otro, partidarios estos últimos, en gobiernos tanto de centro-derecha como de centro-izquierda, de la abolición del artículo 18 y de la introducción del despido libre, bajo indemnización. Esta coincidencia de posiciones políticas ha determinado que, reformas anunciadas por gobiernos de centro derecha, en esta dirección, acaban de ser introducidas por un gobierno de centro izquierda, con el denominado «Jobs Act» aprobado este mismo año.

Como cierre de esta comparación entre los dos marcos legales, cabe destacar que a la introducción de la flexiguridad en ambos países, se ha

³ <http://www.cgiamestre.com> consultado el 15 de septiembre 2014.

asociado a una muy dispar aplicación de las políticas activas para el empleo. En Italia, los servicios de intermediación laboral entre oferta y demanda, sobre todo los públicos, y las acciones orientadas al fomento de la empleabilidad no han acompañado al proceso de flexibilización. La principal reforma realizada en el 1997, atribuyendo esas competencias a las regiones y entidades locales, ha generado enormes dificultades de aplicación debidas a factores vinculados con el casi permanente proceso de transformación del estado hacia un modelo federalista, todavía inacabado. Los servicios italianos de orientación para los trabajadores y para las empresas, de valoración de las competencias, de apoyo a la búsqueda de empleo, de formación continua han demostrado ampliamente su ineficacia, dejando a los trabajadores sin ninguna forma de apoyo a la búsqueda activa de trabajo. Completamente distinta ha sido su implementación en España donde se ha creado una capilar red de servicios territoriales de apoyo al encuentro de la demanda y de la oferta tanto públicos como privados (Serrano, 2008).

Conclusiones

Nuestra primera pregunta de investigación planteaba cuáles eran los factores que habían determinado una reacción ante la crisis tan diferente en el mercado laboral de ambos países. En una primera aproximación, no encontramos suficientes razones para explicarla en relación a la estructura económico-productiva de cada país. Por el contrario en las diferencias en la estructura del mercado de trabajo, encontramos una primera explicación. Los indicadores más significativos de ambos mercados de trabajo muestran diferencias destacables antes de la crisis indicando un menor dinamismo y apertura del mercado italiano (elevada tasa de inactividad en gran parte no deseada, alto porcentaje de desempleo de larga duración y personas en búsqueda primer trabajo, así lo demuestran) y, por otro, por el mayor dinamismo y precariedad del español (relativamente elevada tasa de actividad e inclusión de las mujeres en el mercado laboral, elevada tasa de temporalidad, pero porcentaje bastante más reducido de paro de larga duración y personas en búsqueda del primer empleo). La elevada temporalidad en España y la consecuente posibilidad de ajustar fácilmente sus plantillas a través de despidos, junto a las características del anterior periodo de crecimiento económico, pueden explicar la tan llamativa reacción española.

Pero en nuestro análisis hemos querido dar un paso más, contestando a nuestra segunda pregunta: ¿a que se deben las diferencias estructurales anteriores a la crisis entre los dos mercados de trabajo? Según lo analizado a lo largo del artículo, estas diferencias (mayor inactividad en Italia y mayor temporalidad en España), parecen estar relacionadas con la existencia de un diferente marco regulador. Basado en una legislación laboral más rígida en Italia, marcada por la imposibilidad de despido en empresas de más de 15 trabajadores, y por una menor extensión del principio de causalidad en la aplicación de los contratos temporales, bastante más favorable a las empresas en España, donde las características del mercado de trabajo indican la presencia de un uso destacado de la flexibilidad externa como mecanis-

mo para hacer frente a las fases recesivas. La idea que hemos ido desarrollando a lo largo del análisis, de que diferentes marcos reguladores de la actividad laboral y la cultura del trabajo que ellos acaban generando en cada país, orientan hacia comportamientos distintos tanto en el lado de la demanda, en ámbito empresarial (Fernández-Rodríguez y Martínez-Lucio, 2014), como en el de la oferta, entre los propios trabajadores. Como ejemplo de la primera vertiente, cabe destacar cómo en Italia parece que la limitada posibilidad de recurrir a la flexibilidad externa, ha obligado a las empresas a buscar otras estrategias para reaccionar a la crisis, entre ellas, una mayor orientación al mercado exterior o una continua innovación tecnológica parecen haber moderado su impacto sobre la tasa de desempleo. En todos los análisis relativos a este fenómeno observamos una incidencia en analizar las consecuencias de la flexibilización en el lado de la demanda, pero poco del lado de la oferta. Los datos propuestos en el análisis nos indican que las explicaciones pueden también encontrarse en el diferente comportamiento tenido por la oferta de trabajo ante dualizaciones del mercado laboral tan diferentes.

En España, la diferencia en el tratamiento de los trabajadores estándar y los temporales, se fundamenta en la duración del contrato y en su coste de despido, en principio posible para ambos grupos, como demuestra que la destrucción de empleo afecta en esta fase de crisis tanto a los contratados temporales como indefinidos. Seguramente estas diferencias, como se ha analizado en la literatura sociológica española y en concreto en la teoría *insider/outsider*, han generado un diferente poder contractual entre los dos grupos, creando otras disparidades como desigualdad salarial, diferente acceso a la formación permanente y condiciones de trabajo en general. Pese a ello los trabajadores temporales en España siguen gozando de cierta protección en los momentos de fragilidad de la vida, como hemos visto. A la flexibilidad e inseguridad en la continuidad del trabajo se asocia una relativa protección social, que sigue acompañando al trabajador temporal, tanto en la vigencia de su contrato, como en los momentos posteriores de desempleo. Además, con mayor o menor eficacia, la empleabilidad del trabajador y su responsabilidad en la búsqueda activa de trabajo se ve acompañada por unos servicios de empleo, basados en el sistema de políticas activas de empleo.

En Italia ocurre al revés, ya que un trabajador «atípico» (expresión usada incluso en las estadísticas del ISTAT para referirse a este tipo de trabajadores) ha quedado durante mucho tiempo sin ninguna protección -ni durante los periodos de ocupación ni en su condición de desempleado, mientras que los trabajadores estándar han estado mucho más protegidos que los españoles. La fuerte debilidad de los servicios de apoyo a la búsqueda activa de empleo y de orientación de las empresas, además de la formación continua en Italia, pueden explicar la dificultad en la búsqueda de empleo que genera altas tasas de paro de larga duración y las dificultades de los jóvenes en la búsqueda del primer empleo. En estas condiciones a los que están fuera del mercado del trabajo se les dificulta el acceso, así como las nuevas formas contractuales no compensan el esfuerzo que supone intentar de salir de la condición de inactividad.

Como cierre, en nuestra opinión, estas diferencias han determinado distintas actitudes por parte de la oferta de trabajo. El análisis realizado nos muestra que en Italia ser trabajador atípico no comporta casi ninguna de las ventajas y protecciones sociales asociadas tradicionalmente al trabajo y a su significado. Por lo que ser desempleado puede ser una condición «de larga duración» que supone un aislamiento no tan sólo en tiempo de crisis. Las posibilidades concretas y el apoyo para incorporarse al mercado laboral se ven muy mermadas en el mercado laboral italiano. Las ventajas y los beneficios de la posición de trabajador atípico, durante mucho tiempo no han ido más allá de tener un salario, lo que evidentemente no representan un aliciente suficiente como para incorporarse al mercado laboral.

Referencias bibliográficas

- ADAM, P. and Canziani, P., *Partial De-Regulation: Fixed-Term Contracts in Italy and Spain*, Discussion Paper No. 386, Londres, Centre for Economic Performance, London School of Economics, 1998.
- BARBIERI, P., «Flexible employment and Inequality in Europe», en *European Sociological review*, n.º 6 (2009), pp. 621-628.
- , «Atypical employment and welfare regimes», en *Policy Papers*, Equalsoc, Economic Change, Quality of life & Social Cohesion, vol.1 (2007), pp. 1-23.
- BERTOLINI, S., «Flessibilizzazione del mercato del lavoro e scelte familiari dei giovani in Italia», en *Sociologia del lavoro*, 124 (2011), pp. 148-166.
- BORGHI, V., «Complessità versus flessibilità. Appunti per un programma di ricerca sulle trasformazioni del lavoro», en *Sociologia del lavoro*, 80 (2000), pp. 89-110.
- CARRASQUER, P. y TORNIS, T., «Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones. Una aproximación desde la perspectiva de género», *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales*, 29 (2007), pp. 139-156.
- CASTILLO, J. J. y LÓPEZ CALLE, P., «Una generación esquilmada: los efectos de las reformas laborales en la vida y trabajo de los jóvenes madrileños», *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales*, 29 (2007), pp. 293-311.
- CRESPO, E. y SERRANO, A., «Las paradojas de las políticas de empleo europeas: de la justicia a la terapia», *Universitas Psychologica*, 12, 2013, pp. 1111-1124.
- COMISIÓN EUROPEA, *¿Atrapados o flexibles? Transiciones de riesgo y políticas a desarrollar para las y los jóvenes trabajadores altamente cualificados en Europa*, Bruselas, CE, 2012.
- , *Employment policy beyond the crisis*, Bruselas, CE, 2014.
- DE LUIGI, N. y RIZZA, C., «La vulnerabilità dei giovani nel mercato del lavoro italiano: dinamiche e persistenze», en *Sociologia del lavoro*, 124 (2011), pp. 117-147.
- DOLADO, J. J., GARCÍA-SERRANO, C. y JIMENO, J. F., «Drawing Lessons from the Boom of Temporary Jobs in Spain », *The Economic Journal*, 112 (2002), pp. 270-295.

- ESPING-ANDERSEN, G. y REGINI, M., *Why deregulate Labour markets*, Oxford, Oxford University Press, 2000.
- FERNANDEZ RODRÍGUEZ, C. J. y MARTÍNEZ LUCIO, M., «El discurso del despido libre en España: una reflexión sobre el papel de los mitos y los prejuicios en las políticas de desempleo españolas», *Cuaderno de relaciones laborales*, 1 (2014), pp. 191-219.
- FERRERA, M. (1996), «The “southern model” of welfare in social Europe», *Journal of European Social Policy*, 6 (1996), pp. 17-37.
- FUNDACIÓN 1.º DE MAYO, *Las reformas laborales en España y su repercusión en materia de contratación y empleo*, Madrid, Fundación 1.º de mayo, 2012.
- GATTONI, B., «La ricerca sulla flessibilità lavorativa in Italia: una rassegna», en *Studi Zancan-Politiche e servizi alle persone* (monográfico dedicado a «Effetti esistenziali e psicologici della flessibilità del lavoro»), 4 (2005), pp. 168-209.
- IBÁÑEZ ROJO, R. y LÓPEZ CALLE, P., «La ficción del milagro económico español a la luz de la crisis financiera», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2 (2012), pp. 379-407.
- INE, Notas de prensa. Primer trimestre 2006, Madrid, INE, 2006.
- INE, Encuesta de Población activa. Metodología 2005. Descripción de la encuesta, definiciones e instrucciones para la cumplimentación del cuestionario, Madrid, INE, 2008.
- ISTAT, La rilevazione sulle forze di lavoro: contenuti, metodologie, organizzazione, Serie Metodi e norme 32, Roma, ISTAT, 2006.
- ISTAT, Italia in cifre, Roma, ISTAT, 2006b.
- ISTAT, La disoccupazione tra passato e presente, Roma, ISTAT, 2011.
- ISTAT, Disoccupati, inattivi, sottoccupati. Anno 2010, Roma, ISTAT, 2011 b.
- KOVÁCS, I. y CASADA, S. F., «Flexibilidad y desigualdad en el trabajo: tendencias y alternativas europeas», *Sociología del Trabajo* 61 (2007), pp. 99-124.
- y CERDEIRA, M. C., «Calidad del empleo: ¿quiebra generacional versus quiebra societal?», *Sociología del Trabajo* 66 (2009), pp. 73-106.
- LINDBECK, A. y SNOWER, D., *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, Cambridge, MA, MIT Press, 1988.
- LÓPEZ CALLE, P. y CASTILLO, J. J., *Los hijos de las reformas laborales*, Madrid, UGT, 2004.
- MALO, M. A. y TOHARIA, L., *Costes de despido y creación de empleo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1999.
- MANDRIOLI, E., «Alla ricerca del lavoro perduto: riflessioni sugli effetti della riforma del lavoro», *Studi Zancan-Politiche e servizi alle persone*, 4 (2005), pp. 146-168.
- MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C., «Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa.» *Política y Sociedad*. 46, n.º 1-2 (2009), pp. 275-287.
- MOLINA, O. y MIGUÉLEZ, F., «From negotiation to imposition: Social dialogue in times of austerity in Spain», en K. Papadakis y Y. Ghellab, *The governance of policy reforms in southern Europe and Ireland Social dialogue actors and institutions in times of crisis*, Ginebra, ILO, 2014, pp. 87-109.
- MORENO, L. y SERRANO, A., «Europeización del Bienestar y activación» *Política y Sociedad* 44, n.º 2 (2009), pp. 31-44.

- OCDE, *Divided we stand: why inequality keeps rising*, Paris, OCDE Publishing, 2011.
- PARLAMENTO ITALIANO, *Statuto dei lavoratori*, Roma, Parlamento italiano, 1970.
- POLAVIEJA, J., «The incidence of temporary Employment in Advanced Economies: why is Spain different?», *European Sociological Review*, 22 (2006), pp. 61-78.
- , *Estables y precarios: desregulación laboral y estratificación social en España*, Madrid, CIS, 2003.
- RECIO, A., «Flexibilidad laboral y desempleo en España (reflexiones al filo de la reforma laboral)», *Cuadernos de relaciones laborales*, vol. 5 (1994), pp. 57-74.
- REYNIERI, E., «Il mercato del lavoro tra famiglia e welfare», en *Sociologia del mercato del lavoro*, vol. 1, Bolonia, Il Mulino, 2005.
- SACCONI, M. y TIRABOSCHI, M., *Un futuro da precari? Il lavoro dei giovani tra rassegnazione e opportunità*, Milán, Mondadori, 2006.
- SARACENO, C., «I paradossi della flessibilità: una prospettiva di genere e generazionale», en M. Magatti y G. Follin (eds.), *Percorsi di lavoro flessibile*, Roma, Carocci, 2002, pp. 220-230.
- SÁNCHEZ, A., «Crisis y empleo: del mercado de trabajo al modelo económico», Trabajo: *Revista de las Asociación Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo*, 2, 2009, pp. 17-47.
- SERRANO PASCUAL, A., *Are activation policies converging in Europe?*, Bruselas, ETUI, 2004.
- «Activation regimes in Europe: a clustering exercise», en A. Serrano Pascual y L. Magnusson (eds.), *Reshaping Welfare State and Activation Regimes in Europe*, Bruselas, Peter Lang, 2007a, pp. 277-319.
- «Estrategia europea para el empleo y regulación del mercado de trabajo», en A. García Laso y R.W. Sanguineti, *Nuevas perspectivas en las relaciones laborales en Europa*, Salamanca, Universidad de Salamanca, 2007 b.
- SERRANO, A. et al., «Protección y flexiguridad. La modernización de los servicios públicos de empleo», Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2008.
- SOLA, J., ALONSO, L. E., FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, G. J. e IBÁÑEZ, R., «The Expansion of temporary Employment in Spain (1984-2010) Neither Socially Fair nor Economically Productive», en M. Koch, y M. Fritz, *Non-Standard Employment in Europe. Paradigms, prevalence and Policy Responses*, Basingstoke, Palgrave, 2013, pp. 67-83.
- TOHARIA, L., «El modelo español de contratación temporal», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 24 (2002), pp. 117-142.
- , *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005.
- y MALO, M. A. «The Spanish experiment: Pros and cons of the flexibility at the margin», en G. Esping-Andersen y M. Regini (eds.), *Why Deregulate Labour Markets?*, Oxford, OUP, 2000, pp. 307-355.
- TORREJÓN, M., «El impacto de la crisis económica: ¿Qué es lo que hace a España diferente?», en V. Davýdov y Yákovlev (coord.), *España y Rusia frente a los desafíos de la crisis y el desarrollo innovador*, Moscú, Instituto de Latinoamérica de la Academia de Ciencias de Rusia, 2012, pp. 17-31.

TRIFILETTI, R., «Dare un genere all'uomo flessibile». Le misurazioni del lavoro femminile nel post-fordismo», en F. Bimbi (comp.), *Differenze e disuguaglianze. Prospettive per gli studi di genere in Italia*, Bologna, Il Mulino, 2003, pp. 101-160.

ZAJCZYK, F. et al., *Sfide, rischi, opportunità del mondo flessibile. Uno studio sulla vita quotidiana dei giovani lavoratori*, Milán, Dipartimento Sociologia e ricerca sociale-Università la Bicocca, 2006.

Agradecimientos

Agradecemos encarecidamente al profesor y compañero Enric Sanchis los consejos y reflexiones con las que ha acompañado nuestro trabajo de investigación durante todo su desarrollo, así como las sugerencias aportadas en mérito a la redacción del presente texto y su posterior revisión crítica. Los autores también agradecen a Raúl Lorente (amigo y compañero de Departamento) por la revisión realizada del texto, por sus sugerencias y aportaciones. Y a los evaluadores de *Sociología del Trabajo*, por sus útiles recomendaciones y sugerencias.

Declaración

Declaramos además que no existe ningún conflicto de interés entre el presente texto y ninguna otra publicación y tampoco conflictos relativos a la autoría del mismo.

Financiación

Esta nota muestra los primeros resultados del proyecto de investigación «Flexibilidad laboral en los países de la Europa mediterránea: los casos de España e Italia. Primeros pasos hacia una red de investigación» (proyecto UV-INV-PRECOMP12-80726). Financiado por la Universitat de València.

DANIEL ALBARRACÍN SÁNCHEZ*

LA ACCIÓN SINDICAL EN «DISTRITOS LABORALES» Y «CADENAS DE VALOR»

Una reflexión estratégica sobre experiencias sindicales concretas

1. La acción sindical en distritos laborales y cadenas de valor empresarial: problematizando el fenómeno

La fragmentación formal de la fuerza laboral a lo largo de una sucesión de empresas jurídicamente diferenciadas coincide con una cooperación real –mediada por lógicas de competencia muy imperfecta– en la puesta en marcha de una misma cadena de valor, a veces a relativa distancia, pero en otras coincidiendo en espacios laborales próximos. Esta fragmentación formal –ligada estrechamente al poder empresarial y a su jerarquización mercantil–, se da cuando hay, no obstante, elementos conexos que unen en su actividad real e intereses potenciales a diferentes plantillas de trabajadores. Desarrollan en la práctica una concatenación real del proceso de producción (extracción, financiación, diseño, fabricación, distribución), o guardan una proximidad en el lugar de trabajo. Este hecho podría dar pie a posibilidades de coordinación, reconocimiento mutuo y estrategias compartidas, tanto en capítulos accesorios como centrales de sus condiciones de empleo y trabajo. Ahora bien, dicha fragmentación, fruto de una estrategia empresarial deliberada de jerarquización y puesta en competencia de su fuerza laboral, ha conducido a una erosión de derechos y de la acción colectiva.

Esta problemática adopta diferentes formas y denominaciones. Su caracterización está en construcción dada la variedad de expresiones concretas que produce en la práctica.

Es conocida la noción de distrito industrial (Marshall, A. 1890), y que ha tenido aplicación para casos de cooperación interempresarial con plantillas cualificadas en localizaciones industriales que se han desenvuelto en formas de especialización flexible, descritas especialmente en distritos productivos italianos. O, en su versión degradada tildada de «detrimento industrial»

Recibido: 10-II-2015

Versión aceptada: 12-IV-2015

* Dr. en Sociología Asesor del Grupo de la Izquierda Unitaria Europea, en el Parlamento Europeo. Correo electrónico: danielalbarracin@gmail.com

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 84, primavera de 2015, pp. 32-52.

(Castillo, J. J., 1994), se han observado los muchos más casos de espacios productivos descualificados y auxiliares de dinámicas globales que han impedido logros de innovación tecnológica autocentrada y autónoma, en las que no ha sido posible el impulso empresarial avanzado y la calidad del empleo. O «Centros Productivos»¹ –en la terminología del estudio en el que participamos a comienzos de 2014-, que remite, sin mayor pretensión, a lugares de trabajo en los que confluyen multiplicidad de empresas y plantillas de trabajadores. Como ejemplos señalamos los siguientes: polígonos empresariales, aeropuertos, centros comerciales, macroeventos (Exposiciones Universales, Juegos Olímpicos, etc.), etcétera. La casuística a la que referirse podría ampliarse a unidades temporales de empresas, grandes establecimientos comerciales como grandes almacenes que incluyen en su interior establecimientos ajenos, o la incorporación de servicios y trabajadores externos –pero vinculados al proceso de servicio, sea auxiliar o no en el seno de empresas grandes (*merchants* –repositores externos-, servicios profesionales específicos en la hotelería, etc.), o incluso destinos turísticos concretos.

Nosotros, emplearemos el término «distrito laboral», dado que amplía el término restringido de «centro de trabajo», y abarca varios que pueden coincidir o estar concatenados en un mismo espacio (Storper et al, 1991), sea bien en forma de aglomeración –jerárquica (cadena de subcontratación) u horizontal (colaboración en forma de especialización flexible (Piore, 1993)-, cooperando o rivalizando en la elaboración productiva o provisión de un servicio. El centro de trabajo, a su vez, adolece de ser una figura definida por la empresa (un departamento, un establecimiento, etc.) y tiene efectos formales de cara, por ejemplo, a las elecciones sindicales. El centro de trabajo muchas veces tiene meramente una base departamental o de local, esto es, administrativa o estadística, no siempre sustancial.

¹ El estudio europeo se denominó «El desarrollo de la negociación colectiva por centro productivo y la responsabilidad social y empresarial y territorial: retos para los sindicatos». Estuvo financiado por la Dirección General de Empleo, Asuntos sociales e inclusión (VP/2013/0358) de la Comisión Europea. Este artículo refiere a la parte del estudio realizado en España en el marco de CCOO. Nos exigía centrarnos en tres estudios de caso, a partir de los cuales poder identificar buenas prácticas y desarrollar comparativas. Para el caso español, realizamos revisión documental y procedimos a realizar entrevistas abiertas en profundidad, hasta un total de 7 entrevistas abiertas en profundidad a sindicalistas involucrados en estas situaciones. Estudiamos diferentes casos. Hemos recabado información, aparte de los que mencionaremos, sobre otros que cumplían rasgos de interés para el proyecto, tales y como han podido ser Cortefiel o Loewe, que también han contribuido a alcanzar algunas conclusiones. Pero nos centramos especialmente en tres:

- a) El caso de Inditex, empresa multinacional española del sector textil. Consiste en una experiencia singular de Acuerdos Marcos Internacionales, en el área de fabricación/logística y de distribución comercial, que repercute a toda la *cadena de valor*, que involucra a personal de la empresa principal a lo largo del mundo y a la red de subcontratación de proveedores.
- b) El caso de la ampliación del Aeropuerto de Barajas (ahora Adolfo Suarez) en las terminales T-4 y T-4S.
- c) El caso de los Polígonos Petroquímicos. Se trata de experiencias de acuerdo multiempresa, en distintos polígonos sobre diferentes materias, que incluyen y comprometen a personal de diferentes empresas principales y sus correspondientes redes de subcontratas.

El ámbito al que refiere este fenómeno de confluencia de plantilla en un espacio laboral próximo, que en ocasiones se liga a una concatenación productiva, tiene precedentes teóricos y experiencias antecedentes. Diferentes autores dieron cuenta en su día de los *distritos industriales* (Piore y Sabel, 1990). Alfred Marshall (1890) fue el primero que estudió sistemáticamente las formas de concentración productiva de las empresas. Tras ello, hay una amplia literatura que da cuentas de diferentes tipologías existentes.

Estas realidades siguen fraguándose. Podemos denominarlas a todas ellas, de manera abierta, *distritos laborales*, admitiendo que hay diferentes líneas de interpretación en disputa, que emplearemos aquí como un modelo para acercarnos a casos prácticos concretos, sin pretender de esta aportación nada más que una observación y reflexión de casos reales tratados en una investigación empírica. Se observan polígonos de oficinas en localizaciones concretas de las ciudades, polígonos industriales –a veces en las periferias urbanas-, centros y parques comerciales donde se concentran numerosos establecimientos y servicios complementarios, o incluso zonas de ocio. Grandes concentraciones de espacios laborales, en las que un mismo y complejo proceso de producción es desarrollado por plantillas con situaciones de empleo y adscripciones empresariales diversas.

Por razones de eficiencia las empresas pueden estar objetivamente interesadas en materia de asociacionismo, como de mancomunar la gestión de servicios comunes (limpieza, seguridad, etc.). A su vez, los y las trabajadoras lo estarán en materia de derechos laborales –convenios colectivos- asociando a los mismos beneficios sociales para plantillas que vayan más allá de una mera empresa (servicios de guardería o comedor, de transporte, de aparcamiento, de vestuario, de intercambio de servicios, etc.). Podrían mejorarse sus condiciones si se desarrollasen servicios compartidos y derechos sociolaborales para todas las plantillas que prestan sus servicios en dichos espacios laborales.

En la práctica, muchas veces, estos *espacios laborales* constituyen un fragmento significativo que, trascendiendo la empresa, abarca un tramo de la *cadena de valor global*. Comprendemos la *cadena de valor* como el conjunto de fases productivas y de servicios necesarios para la producción de valor. Lo que implica recorrer desde la fase de financiación, de diseño industrial, de extracción de materias primas, de obtención de bienes primarios, de construcción, de fabricación, de logística y transporte, hasta la distribución comercial final e incluso los servicios posteriores al mismo acto de venta (reparación, atención al cliente, etc.). Realmente el mundo del trabajo y el movimiento sindical está interesado en regular el conjunto de la cadena de valor, en tanto que el capital sólo puede obtener sus rendimientos si toda ella funciona. El sindicalismo está interesado tanto en condicionar esa cadena de valor. Tanto para que mejore la utilidad y la satisfacción de necesidades, negociar a lo largo y ancho de ella, para influir –desde su diseño, sus condiciones, hasta sus usos- y poder interrumpir –como forma de presión- la cadena de valor constituye el nudo estratégico al que debiera orientarse en su conjunto. Para ello, tanto por razones de solidaridad entre trabajadores, de igualdad de trato, cobertura de derechos laborales equivalentes a todos ellos –impidiendo la competencia desleal- como de eficacia

negociadora frente al empresariado, es necesario trabar complicidades entre plantillas de todas las fases de la cadena de valor y establecer regulaciones a la altura de las circunstancias.

Esta cadena de valor puede adoptar un sistema funcional recorrido por diferentes formas empresariales y situaciones jurídico-laborales diferentes. Grupos de empresa, matriz-filial, redes de subcontratación, franquiciados, redes de proveedores y distribuidores, empleo de personal autónomo, constituyen diferentes modelos de una compleja realidad mercantil que tiene detrás un proceso productivo interrelacionado. Una cadena de valor en la que el ciclo del capital cobra dinamismo.

2. Retos del sindicalismo

El sindicalismo afronta estas realidades crecientes con dificultad. La dispersión y heterogeneidad jurídica del mundo empresarial se facilita por la regulación flexible del Derecho Mercantil, y se opta para obtener ventajas fiscales o aligerar riesgos, subordinando los derechos sociolaborales. Dichas facilidades y la propia estrategia empresarial de conjugar control del proceso de las claves de la producción, desinvirtiendo en las actividades menos rentables, externalizando riesgos y áreas no estratégicas, difuminando responsabilidades como empleador, y fragmentando las situaciones de empleo, de cara a debilitar la acción colectiva sindical y discriminar costes, conducen a una complejización jurídico-formal del mundo empresarial que adopta una forma de red, con jerarquías enmarañadas. Esta situación traba la identificación de negociadores representativos, lo que contribuye a la desestructuración del marco laboral.

La estructuración dual, sectorial y territorial, de las grandes centrales sindicales no ha conseguido dar con la forma de organización que se adapte plenamente a estas situaciones productivas complejas. Estas exigirían soluciones de geometría variable en función de cada casuística al que un formato homogéneo es incapaz de responder.

Se han realizado aproximaciones y estudios estratégicos sobre descentralización productiva (Sia. Conf. CCOO, 2005) en la que se recabaron experiencias, avanzaron algunos resultados y de los que redundaron puntos que se recogieron en documentos congresuales. Aun cuando se avanzaron reflexiones y líneas de propuesta de interés, sigue persistiendo una realidad federativa y territorial, que responde de manera inadecuada a estos casos. La percepción puntual del fenómeno, que desborda la casuística al uso de la acción sindical en «una empresa o centro de trabajo» no ha conseguido una traducción orgánica y práctica general. Aunque se han apuntado medidas de acción sindical adaptadas a diferentes casos, encaminadas a negociar y mitigar los efectos de la descentralización productiva, no se ha avanzado lo suficiente en una modelización que propongan fórmulas orgánicas permanentes de intervención sindical aplicables a actividades multiempresa, sectores fronterizos, concatenación de actividades multisectoriales, etcétera.

Este capítulo pendiente no ha impedido experimentos y experiencias de cooperación interfederativa para situaciones concretas que aquí de-

seamos poner de relieve. Podemos citar la negociación, previa a la construcción, del diseño de la Terminal 4 del Aeropuerto de Barajas; la constitución de una sección sindical interfederativa en Cortefiel; comités intercontratas en Polígonos Petroquímicos; Acuerdos Marco Internacionales que abarcan toda una cadena de valor y subcontratación –Inditex-; negociaciones en torno a grandes eventos como Exposición Universal de Zaragoza; la negociación de diferentes federaciones de Planes de Pensiones para toda la plantilla en algunas empresas –Loewe-, y otros casos particulares. Son en torno a estos casos en los que nos hemos apoyado para sacar conclusiones.

A este respecto, parece que se plantean una serie de desafíos que comprometen los siguientes puntos para la agenda sindical:

- Construir tanto soluciones *ad hoc* interfederativas, de duración adecuada a cada caso –coyuntural o estable- como mecanismos de mediación y dirección confederal cuando surjan conflictos ligados a estos fenómenos sociolaborales complejos.
- La lucha por una mayor convergencia y unificación de derechos en ámbitos laborales hasta ahora tratados de manera heterogénea.
- La lucha y negociación por la ampliación de derechos y beneficios sociales que abarquen plantillas que comparten un mismo espacio laboral y fragmento cooperativo de la cadena de valor, lo cual pueda comportar un atractivo para organizarse y afiliarse sindicalmente.
- La identificación completa de las primeras reivindicaciones² que puedan facilitar esa unidad de intereses, y una secuencia posterior más amplia que persiga un trato equivalente de las plantillas que realizan trabajos de igual valor.
- La promoción de una solidaridad entre trabajadores más allá del centro de trabajo o de la empresa, bien por que compartan espacio sociolaboral y/o cadena de valor del proceso productivo.
- Nuevas formas de afrontar la negociación, que para alcanzar cierta eficacia supone abarcar fragmentos significativos de la cadena de valor, de cara a influir en su actividad o para poder negociar, en base a la tácita amenaza de la interrupción del proceso productivo cuanto menos en momentos o fases clave de la actividad.

Posiblemente estas consideraciones puedan invitar a proponer nuevas formas de organización, acción sindical, negociación colectiva y movilización referidos a estos dos vectores subyacentes: la confluencia y concentración creciente de trabajadores en espacios laborales de nueva dimensión (distritos laborales), y la cadena de valor como vehículo sobre el que se mueve el capital en el proceso de obtención de beneficios.

² En los estudios de caso que hemos tratado a veces una reivindicación particular, pero común, como podría ser disponer de vestuarios comunes o poder aparcar en el mismo espacio, coadyuvó a fraguar una complicidad que condujo a una mejor negociación de otros aspectos a posteriori.

3. Estudios de caso

3.1. El caso de la Terminal 4 del Aeropuerto de Barajas

Previendo la inauguración de la terminal T-4 y su satélite T4S, CCOO emprendió una iniciativa de colaboración interfederativa con diferentes estructuras sectoriales de su organización. Se desarrolló una estrategia anticipatoria, conocida internacionalmente como «negociación en avance», promovida y encabezada por la Confederación del sindicato participaron las federaciones de Comunicación y Transporte, Actividades Diversas, Comercio y Hostelería, Construcción, la Unión de Madrid, entre otras representaciones. Éstas se dirigieron a AENA como actor empresarial principal de dicho espacio. El propósito no era otro que plantear propuestas para alcanzar un protocolo o acuerdo de materias básicas, desde el mismo momento del diseño de la T-4, para atender intereses comunes de todas las plantillas laborales que a posteriori iban a ser empleadas. Para entonces se previó un volumen de 40.000 personas.

La T-4 es la última terminal que amplía la capacidad del Aeropuerto de Barajas (rebautizado Adolfo Suárez), a la que se añadió su «satélite» T4S, y tiene capacidad para 15 millones de pasajeros al año. Ambos edificios están separados 2,5 km. En aquel espacio laboral complejo se iban a desarrollar actividades sectoriales múltiples, tales y como pueden ser los servicios de limpieza, de seguridad y mantenimiento, de *handling*, de cafetería, catering o comercio, así actividades de comunicación, personal en tierra de Iberia, o la fuerte actividad inicial de construcción que toda la operación conllevó. En dicha terminal se desarrollaron trabajos de obra civil y se prestan servicios de logística, de limpieza, seguridad, comerciales, y diferentes servicios ligados a la actividad aeroportuaria.

AENA, que gestionaba y gestiona el aeropuerto fue el interlocutor pero el sindicato también se dirigió a otras empresas significativas, así como se trasladó al gobierno estatal y al regional los planteamientos del sindicato. AENA sostuvo, un tanto perpleja, que no le competía definir muchos aspectos, al mismo tiempo que se amparó en determinadas directivas europeas que impedían incluir elementos regulatorios en materia laboral en la apertura de operaciones de este tipo. Los diferentes gobiernos, en ese momento del PSOE a escala central y del PP a escala de la Comunidad Autónoma, no dieron respuesta alguna a las pretensiones sindicales. Tampoco hubo movimientos o gestos significativos de otros actores sindicales en aquel momento.

Se realizaron dos grupos sindicales en torno a materias de empleo y de salud laboral. El primero, dedicado a contrata y concesiones, el segundo a servicios comunes, prevención de riesgos y actividad sindical. Se trató la recolocación de empleo de las terminales T-1, T-2 y T-3 a la T-4 y aspectos de seguridad e higiene.

Los colectivos de limpieza y seguridad contaban con *cláusulas de subrogación* que facilitarían el trasvase de las personas empleadas en empresas anteriores a las nuevas contrata y adjudicatarias en la T-4 (Eulen, Clece, Ferrovial, etc.), en un entorno en el que se aplicaba el mismo convenio sectorial. En el curso de la negociación se propuso limitar las actividades y

niveles susceptibles de ser subcontratados, duración y prórroga de las contrataciones, perfiles profesionales, etc.. Algunos sectores afectados por el surgimiento de la T-4 y sus repercusiones en el empleo, en los que estaban comprometidas federaciones como la del Metal, no contaban, por el contrario, con aquellas cláusulas de subrogación.

CCOO abordó asuntos comunes que afectaban a la plantilla. Se prestó atención, como un punto de partida que abría posibilidades más allá de sí misma, la seguridad e higiene, apelando a la Ley de prevención de riesgos laborales y singularmente su artículo 24, y se promovió una campaña sindical denominada «accidentes cero». Obtuvo eco aspectos del diseño del propio terminal y, finalmente, en el cual se incluyó una serie de vestuarios para el personal inicialmente no contemplados. Se reclamó la apertura de un local compartido y permanente de atención sindical a los y las trabajadoras que, finalmente, no frugó. Posteriormente por parte de las Federaciones Estatales de CCOO, se intentó promover un Acuerdo Marco territorial. Se trató materias referidas a comedores, guarderías, ... Se negociaron las condiciones de los pliegos de contratación de nuevas empresas contratadas para operar en la T-4, los requisitos y condiciones para la adjudicación de las mismas, la subrogación de las condiciones laborales, ... Entre los contenidos reivindicativos se propuso incorporar al pliego de condiciones de nuevas contrataciones que operarían en la terminal diferentes puntos de clausulado en materia de empleo y la calidad del mismo, así como aspectos regulatorios de las posibles subrogaciones que pudieran producirse. También se identificaron otras demandas e iniciativas. Entre ellas, la más reclamada fue la necesidad objetiva de transporte del personal para llegar al nuevo terminal. Años más tarde llegó una línea de Metro hasta allí. La iniciativa tuvo algunas consecuencias adicionales. Se obtuvo una tarjeta de descuento en el transporte (para no pagar el suplemento del Metro que suele exigirse para llegar hasta la terminal, unos 60 euros mensuales). También se habló del acceso entre terminales.

El balance de la experiencia fue desigual. La iniciativa obtuvo algunos resultados si bien no se prosiguió la cooperación más allá del proyecto definido. ¿Por qué?. Según algunos informantes sindicales de federaciones, se adujo que, aunque la Confederación aunó esfuerzos y dio forma inicial al proyecto, no se consiguió establecer una referencia permanente que liderase la iniciativa de manera sostenida en el tiempo, un órgano de coordinación al efecto que sostuviese el proyecto. También sucedió que las propias federaciones colaboraron de manera desigual en el tiempo, pues, aunque inicialmente hubo entusiasmo, se dispersaron fuerzas posteriormente, debido a que se centraron más energías en negociaciones sectoriales que de carácter compartido o común con otras federaciones. El espacio del interés común quedó vaciado en la práctica. De las entrevistas se deduce un protagonismo diferenciado entre federaciones, con papeles más activos y otros más subordinados. A pesar de los esfuerzos confederales, un elemento que lastró la iniciativa fue el desigual compromiso debido a razones corporativas de las federaciones, posiblemente a jerarquías internas implícitas en el sindicato, causando desmotivación a las federaciones menos influyentes.

Para explicar este tipo de situaciones puede recurrirse un ejemplo ilustrativo, de una actividad y sector muy diferente. En base a entrevistas a

sindicalistas responsables de actividades de servicios auxiliares (limpieza y actividades diversas) en hospitales, estos apuntan a la presencia de una clara jerarquización de status profesional, desde el médico, a la enfermera, hasta llegar a la limpiadora. La audiencia que se le da a ciertos perfiles es mayor en el ámbito de la empresa. A su vez esta jerarquía se reproduce en el ámbito sindical, vía federaciones, y se trata de manera desigual a unos y otros colectivos profesionales. Algunos sindicalistas aducen que la realidad federativa está influida por estas conductas corporativas. Al igual que hay colectivos profesionales de primer orden y otros de segundo orden, las realidades federativas reproducen, de algún modo, la jerarquía profesional existente en el mercado de trabajo y las empresas.

Si no se toma en cuenta la realidad desigual y segmentada de las plantillas según su situación en empresas principales y subcontratadas, entre otras diferencias del mundo laboral, y no se realiza un esfuerzo por incluir a las segundas, la tendencia espontánea aboca a reproducir esta distancia. De hecho, esta situación inercial se traslada a las relaciones interfederativas, porque las diferentes federaciones se ven, implícitamente, jerarquizadas en la misma forma que lo hace el mercado laboral, en función de si se trata de empresas principales o contratas, sectores con poder de mercado o sectores periféricos.

Quizá el secreto para superar este problema debiera consistir en un fortalecimiento del sindicalismo confederal. A este respecto, su intervención parece clave, con el objeto de subsanar esta falta de coordinación y solidaridad práctica en el ámbito laboral cuando están en juego sectores y empresas diferentes, que, sin embargo, forman parte del mismo proceso de producción.

Para los entrevistados, la confederación debiera hacerse cargo de hacer seguimiento, de mediar o de implantar medidas, si no se acometen por las federaciones, y establecer sistemas de coordinación permanente, que se activasen ante previsibles o manifiestos conflictos laborales que involucren a una serie de subsectores o empresas concatenadas, para evitar las inercias a reproducir una jerarquía subsectorial, así como en los ámbitos de los sectores fronterizos entre federaciones. Ese espacio es el natural para la Confederación, principal garante de que la solidaridad de clase entre los diferentes segmentos de trabajadores y las federaciones en las que están encuadrados.

En suma, para el caso de la T-4, se trató de un proyecto iniciado con buen criterio, pero que no estableció un mecanismo permanente que reforzase el trabajo en común ni que rearticulase una relación que podría estar viciada de antemano. De tal manera, que los resultados fueron pequeños, y, aunque no fue un proyecto fallido, las consecuencias fueron poco significativas y especialmente poco duraderas en el tiempo.

3.2. La cadena de valor y subcontratación en la Multinacional española del textil Inditex

Estudiamos el caso de Inditex y sus redes de subcontratación internacional, tanto en su ámbito de fabricación-logística como de distribución Comercial, que debemos distinguir como dos vertientes del mismo caso.

Comencemos por la *fase de fabricación y logística*. Inditex, gran empresa multinacional española textil cuya cadena de valor tiene presencia en diferentes países del mundo, desde el sudeste asiático, Latinoamérica, España, o Turquía y Marruecos, cuenta con una cadena que abarca desde fábricas que producen hasta mil millones de prendas anuales –en la que se subcontrata buena parte de esta elaboración, especialmente en países «periféricos»– y que emplean hasta un millón de personas a lo largo del mundo, con especial presencia en China o Bangladesh, pero también en Turquía, India o Marruecos, y testimonialmente en Galicia (unas 1000 personas empleadas), con en torno a 5.000 fábricas en un total de unos 50 países. La fase de logística está bastante centralizada en España (aunque, por razones estacionales que afectan a la moda también hay puntos logísticos en América Latina).

Los acuerdos marco de Inditex son una experiencia única en tanto alcanzan a toda la cadena de valor de la empresa a escala mundial y alcanza a su red de subcontratas. Industrial Global Union, con presencia de CCOO, que cuenta con Isidor Boix como coordinador internacional de Industrial Global Union, ha conseguido una serie de acuerdos de responsabilidad social corporativa que incluyen puntos de reconocimiento de derechos casi comparables a un proceso de negociación colectiva. Acuerdos que no sólo ha admitido Inditex sino que procura hacer cumplir, y se ha venido extendiendo³.

Podemos reseñar el protocolo de 2007, en el que se trató la figura de «salario mínimo vital», y el de 2012, que introdujo un catálogo de compromisos y derechos relevantes. El Acuerdo Marco Internacional para la fase de fabricación y logística de Inditex compromete a la empresa, bajo la gestión del departamento de Responsabilidad Social Corporativa de Inditex, e incluye entre sus contenidos una línea de puntos de código de conducta.

Entre ellos cabe resaltar compromisos que facilitan mecanismos de intervención sindical, así como una serie de derechos de información tipificados y otros que hacen posible el acceso de los sindicatos, en particular los locales, a los centros de trabajo, participando en la auditoría de empresas y en la intervención en los centros de trabajo cuando surgen problemas. Según Isidor Boix, lo más importante de estos acuerdos es que amparan la libertad sindical, siendo el más importante de la serie de principios de derechos fundamentales que recogen. En este sentido, la posibilidad de que actores sindicales puedan participar a la hora de autorizar una subcontrata (revisando sus condiciones de funcionamiento) merece ponerse de relieve.

Tengamos presente que la cadena de subcontratación, ve su actividad sometida a procesos de devaluación competitiva en países con alta desprotección del derecho laboral y sindical, con la amenaza permanente de relocalización, desarrollándose en países donde el mundo sindical no sólo a veces ni existe, sino que si lo hace está perseguido o se le considera ilegal. Conseguir que la parte empresarial se persone, de la mano de un sindicalista, para verificar que cada centro de trabajo cumple con estas garantías, se presenta como un claro paso adelante.

³ http://www.nuevatribuna.es/media/nuevatribuna/files/2015/01/17/1871539-acuerdo_marco_global_-_inditex_-_industrial_global_union.pdf

Se han producido experiencias positivas en la que la solidaridad internacional ha surtido efecto. Fue el caso de unos centros de producción radicados en Perú donde los trabajadores intentaban formar su representación sindical y eran sucesivamente despedidos por vías arbitrarias o directamente consistentes en la extorsión. Fue el conocimiento de miembros sindicales de España que trasladaron estas situaciones en el país de origen, y a renglón seguido la plantilla de Galicia, en la que CCOO tiene un 80% de representación en las 7-8 fábricas que allí se encuentran, realizó una campaña de denuncia que tuvo alta repercusión en la dirección empresarial y en el propio Perú. La consecuencia es que se readmitió a 90 personas despedidas, se respetaron los derechos sindicales, y en pocos meses 400 personas se afiliaron al sindicato local.

El desarrollo del sindicalismo internacional aún está en una fase de mera coordinación. Proyecta tanto una negociación con las empresas, con equipos y medios reducidos que no tienen carácter directivo a escala sindical, y en la que apenas se han formado redes sindicales en la cadena de valor. Los Acuerdos Marco representan un instrumento pero su uso depende de la fuerza sindical que haya detrás.

Se ha establecido cierta cooperación entre sindicatos, como CCOO, CIGA o UGT, en España. Sin embargo, a escala internacional el marco de acuerdos internacionales puede ser útil siempre y cuando esté presente el sindicalismo local, en tanto que desde los países occidentales no puede realizarse una negociación y acción sindical que sólo puede corresponder a los sindicatos de cada país. Los acuerdos marcos facilitan esa acción sindical y sus garantías. Hacerlo de otro modo sería caer en mero paternalismo. De estos acuerdos y de nuevos proyectos abiertos surgen mecanismos de alto potencial de cooperación sindical internacional, que, para ser sinceros, han tenido una materialización limitada.

Entre los proyectos de futuro que se están promoviendo se plantea el desarrollo de comités de seguridad en el trabajo, a raíz de los accidentes de Bangladesh. Hasta 150 multinacionales firmarían con la UNI, y hasta un total de 2000 fábricas estarían involucradas. El acuerdo que se propone consistiría en garantizar presencia de representantes responsables en material de salud laboral en los centros de producción con al menos la mitad de los mismos pertenecientes al ámbito sindical.

En el otro tramo de su cadena de valor, en su *ámbito comercial*, Inditex cuenta con unas 6000 tiendas comerciales que emplean a unas 130.000 personas, con presencia significativa en España, China o Rusia, entre otros mercados a nivel mundial, que incluye hasta un 90% de tiendas propias. Para el ámbito de esta distribución comercial del grupo Inditex en sus diferentes marcas y formatos, también se firmó un Acuerdo Marco Internacional. Fue en septiembre de 2009, tras años de diálogo, en Dublín, coincidiendo con la Conferencia Mundial de UNI Comercio, encabezado por Pablo Isla (consejero delegado) y Philip Jennings, por la parte sindical.

El Acuerdo Marco para el sector de tiendas ha supuesto un avance. Si bien, el Acuerdo Marco para tiendas y el Acuerdo correspondiente a la fase de fabricación se han fraguado en paralelo. Mientras que el Acuerdo para la fabricación fue firmado por el departamento de responsabilidad social

corporativa, el de tiendas dependió de la firma de la dirección de Relaciones Laborales, algo que les ha proyectado con un carácter diferenciado, dada la distinta visión e influencia de ambos departamentos. El departamento de RSC está focalizado al marketing empresarial y está sensibilizado por aspectos relevantes para la proyección de la marca corporativa en relación al consumidor occidental, más exigente con que se cumplan prácticas éticas básicas en diferentes capítulos, entre los que están los sociolaborales y los referidos a derechos fundamentales. Mientras tanto, el departamento de relaciones laborales no cuenta con el mismo peso específico en la entidad.

El contenido del Acuerdo Marco, en primer lugar, incluye diversas normas fundamentales de trabajo que, aunque puedan parecer de lo más elemental en el mundo desarrollado, no siempre existen o se cumplen en los países periféricos. Entre estas normas cabe destacar la garantía del derecho a la libertad sindical, el derecho de afiliación, a la negociación colectiva, una jornada de trabajo ajustada, o el respeto a la salud laboral y la higiene en el trabajo tal y como lo concibe la OIT. En segundo lugar, establece el compromiso de la empresa a responder ante los problemas expresados por la representación legal de los trabajadores, en particular a través de la UNI como portavoz de sus afiliados. Este compromiso genérico, sin embargo, adolece de no estar bien reglado en sus procedimientos, con lo cual su eficacia para abordar y resolver conflictos concretos no ha sido óptima. Además, la ausencia de presencia sindical en numerosos países dificulta la expresión de los problemas allí donde se producen. Así que cuando no se manifiestan los problemas, y por lo cual no se puedan abordar, no equivale a afirmar que no acontezcan.

También el acuerdo reconoce a las afiliadas a la UNI. Ahora bien, la empresa no ha cumplido este acuerdo en algunos países relevantes, como EEUU, donde el reconocimiento de la empresa del sindicato UFCW no se ha producido, pues lo ha condicionado a que los trabajadores, por la fórmula de reconocimiento por tarjeta⁴, reconozcan previamente al sindicato como su interlocutor principal y único (tal y como se regula en EEUU, donde la empresa sólo ha de hablar con un único sindicato a lo sumo por centro de trabajo).

El desarrollo del acuerdo en este ámbito se ha plasmado meramente en la celebración de una serie de reuniones anuales, en la que no ha habido una metodología expresa ni sus avances han dado mucho de sí. Ahora bien, pueden identificarse algunos problemas resueltos en las tiendas de la empresa. Por ejemplo, en Alemania, el sindicato Verdi, pudo avanzar en su negociación materializando un convenio colectivo. UNI América Latina pudo intervenir en Colombia, un país donde el sindicalismo corre riesgos fatales, facilitando el reconocimiento del Sindicato Nacional de Trabajadores de Colombia, en un contexto donde Inditex se despliega a través de franquicias. También se ha logrado normalizar las elecciones sindicales en Argentina. O se han resuelto problemas significativos en Chile, en materia

⁴ El sistema «Card Check», en EEUU, exige a los empleadores aceptar un sindicato cuando una mayoría de sus trabajadores firman una tarjeta expresando su deseo de pertenecer al sindicato.

de interlocución sindical, en un país donde aún perduran viejas prácticas del pinochetismo (el esquirolaje es legal).

En suma, el acuerdo comparativamente se ha desarrollado menos en este ámbito, invocado menos que el Acuerdo Marco en fabricación, entre otros asuntos, por la menor fuerza sindical en la distribución. Esta situación se agrava allá donde no hay o hay menor sindicalización, como en África o Sudeste Asiático. La menor concreción protocolaria para operar en la resolución de conflictos, también ha obstaculizado la intervención y abordar soluciones.

Entre IndustriALL y UNI no se ha tratado la posible articulación entre ambos Acuerdos Marco a nivel internacional. No se ha producido conflicto alguno pero es un asunto no tratado aún. Este es uno de los asuntos pendientes en el desarrollo del Acuerdo. Otro reto es la ampliación de la presencia sindical en varios países para que pueda invocarse el Acuerdo. Sin duda, la menor sindicalización en la fase de distribución comercial, en comparación con la de fabricación, plantea un capítulo a mejorar. Por último, convendría un desarrollo cooperativo horizontal entre los sindicatos locales, y el desarrollo de acuerdos de cooperación sindical internacional y redes de afiliadas de UNI.

En suma, los Acuerdos Marco no sustituyen el papel de la fuerza sindical. A su vez, la fuerza, contenido, alcance y aplicación de los Acuerdos refleja la fuerza sindical y su distribución en cada país. La solidaridad internacional beneficia a los sindicatos nacionales y la fuerza de UNI, cuyo aparato consiste en unas pocas oficinas y un grupo reducido de sindicalistas en su superestructura, a su vez depende de la fuerza de sus afiliados en los diferentes países.

3.3. Acuerdos en Polígonos Petroquímicos

El siguiente caso versa acerca de los Polígonos Petroquímicos. Aunque se referirá a los distintos existentes, conviene poner de relieve el caso de Tarragona, por sus buenas prácticas. Se trata de un sector conformado por refinerías y polos petroquímicos con diversos polígonos en España. Las empresas principales más destacadas son Repsol, Cepsa y BP. Cepsa cuenta con tres refinerías en Tenerife, Huelva y Algeciras y cinco refinerías en A Coruña, Puertollano, Cartagena, Tarragona y la de Petronor en Bilbao.

La estructura de plantilla toma la siguiente distribución: en cada polígono aproximadamente se emplea como media a un 65% de plantilla interna y un 35% en forma de subcontratación en cada complejo. La plantilla propia de las empresas principales alcanzaría las 5.000 en Repsol, las 2000 en Cepsa, las 600 en BP Castellón y otras 2000 personas. Esto es, una plantilla total en torno a 14.000 personas entre personal directo y externo.

La plantilla externa abarca diferentes procesos auxiliares de la producción y de los servicios relacionados. Desde las paradas de reparación, hasta la vigilancia, la restauración o la limpieza. El proceso de mantenimiento mecánico y de electricidad en un 80% lo llevarían a cabo empresas auxiliares y el 20% restante sería personal de vigilancia, limpieza y obra civil.

El proceso de producción en estos polígonos tiene un carácter continuo con un funcionamiento las 24 horas del día recurriendo a turnos consecutivos. Los puestos de trabajo abarca desde los paneles de control donde se vigilan los procesos, los operadores de campo, el trabajo de mantenimiento y otros auxiliares (seguridad, limpieza, cafeterías, etc.). El sistema industrial robotizado y en gran parte automatizado es de gran precisión y complejo, en el que hay que operar, vigilar, mantener torres de descomposición del petróleo, compresores, bombas de impulso y atracción del líquido y manejar diferentes aparatos de medida.

En los años 80 las empresas petroquímicas decidieron externalizar parte de sus plantillas dejándolas en manos de nuevas empresas que, haciendo lo mismo, formaban parte ahora de una red de empresas auxiliares dirigidas por antiguos directivos internos. No se trataba tanto disminuir los costes laborales de fases de la producción estimadas como menos estratégicas como de convertir diversos costes fijos en variables. Se hizo con la connivencia de viejos directivos internos que encontraron en esta línea de actividad una veta y oportunidad de negocio al crear empresas que iban a encontrar un negocio seguro, presumiblemente contando con una información privilegiada en cuanto a la forma de optar por la oferta de contratos que abrirían las empresas principales y la consiguiente generación de sociedades paralelas. Lo que sí se causó es una competencia desleal a continuación, porque la caída de costes salariales implicó más allá de las actividades externalizadas, afectando a la realidad remunerativa de las empresas principales.

Desde entonces actividades tales como la cantina, la logística, el mantenimiento o la vigilancia, cuyo desenvolvimiento se daba en el mismo centro de trabajo, estaba bajo la dirección de empresas externas.

El caso del polígono petroquímico de Tarragona muestra una experiencia de destacados avances reales en materia de coordinación y cooperación entre plantillas de empresas principales y auxiliares. La presencia de sindicalistas con altura de miras y propuestas avanzadas, permitió dar pasos adelante para este cometido. Una labor en la que la pedagogía desempeñaba un papel fundamental. Contribuyó a ello también la actitud de las patronales concernidas en la región, Asociación Empresarial de Química de Tarragona (AEQT) y APEMTA (Asociación Provincial de Empresarios del Metal de Tarragona). La primera de ellas, bien organizada en la región, desarrolló un servicio informático (Arcetaima) cuyo propósito era evaluar y seguir en las empresas auxiliares prácticas de excelencia en materia de contratación, prevención, acreditación y formación obligatoria en materia de prevención). Esta patronal, perteneciente a FEIQUE a escala estatal, pero que concentra en Tarragona la representación de prácticamente el 50% de la producción en España, impulsó códigos de conducta, se involucró desde 1998 en el Observatorio Industrial del sector, que sirvió como espacio de interlocución, y facilitó la creación de una patronal de empresas auxiliares. La segunda impulsó la constitución de una patronal de empresas de multi-servicios en las que se involucró a las empresas auxiliares. La configuración de esta patronal facilitó también la identificación de un interlocutor.

A partir de un Acuerdo Marco en el Grupo Repsol, se llegó al compromiso de establecer la creación de comités intercontratas de salud laboral,

con una dinámica de reuniones (2 anuales mínimas, más 2 reuniones con los comités de las empresas principales, más una reunión antes de la parada) cuyo principal cometido es salvaguardar y extender un plan de riesgos laborales, especialmente en las paradas de reparación. También se consiguió un plan de formación obligatorio para todos los perfiles laborales que trabajaran de algún modo en el polígono.

En algunos casos, como en el de Tarragona se alcanzó un modelo mejorado. Había mejor coordinación sindical y una patronal más implicada (AEQT) que permitió una interlocución directa. Esta situación permitió que los acuerdos puntuales se consolidasen en convenios colectivos provinciales en el ámbito del metal, incluyendo los planes de parada y los acuerdos de subrogación, y, aparte, en los convenios de sus respectivos sectores acuerdos de subrogación para los trabajadores de la seguridad y de la limpieza.

Tras la sucesión de externalizaciones de importantes actividades, tuvo que producirse un drama, el accidente de Puertollano, para que llegasen algunos cambios. La tragedia causó 11 muertos. Constituyó un hito de sensibilización de la situación de riesgo laboral y condujo a diversas movilizaciones. Esta situación se tradujo en una mayor estandarización de las condiciones de salud laboral de todas las plantillas.

Fruto de numerosos incumplimientos y falta de prevención de riesgos, y una sucesión de conflictos que puso en colisión los derechos de los trabajadores de la empresa principal con los de las contratadas, y tras una fuerte huelga que afectó a varios polígonos, se produjeron las condiciones para regular y tratar puntos importantes. En los dos polígonos de Tarragona se tomó nota de aquella experiencia. El departamento de responsabilidad social de la empresa buscó medidas para subsanar la situación y la movilización del sindicato CCOO se tradujo en un convenio colectivo para la industria química en Tarragona con contenidos relevantes.

Los acuerdos alcanzados que, con más desarrollo en los polígonos de Tarragona, abarcarían a la cadena productiva existente en los mismos consistieron en una regulación que daba pie al desarrollo de comités intercontratas, empleando el art. 15.95 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Se incluía, por fin, a este colectivo, en colaboración con la plantilla de las empresas principales, con una coordinación con sus secciones sindicales en un objetivo común. Se obtuvo el reconocimiento del plus de parada, que remuneraba el sobreesfuerzo de los periodos, de unas seis semanas, que comportaba la reparación de la maquinaria. También se reconoció la subrogación de los derechos y el empleo ante la sucesión de empresas, protegiendo el empleo de los y las trabajadoras de las contratadas. Las actividades de vigilancia y limpieza ya contaban desde antes con un acuerdo de subrogación, en sus propios convenios, mientras que el metal no, y, por primera vez, se vendría a reconocer, no sin antes producirse esta intervención sindical. A posteriori, se sigue intentando extender nuevos acuerdos en materia salarial, estabilidad del empleo y formación.

Como se ve, la clave del conflicto que dio pie a una serie de acuerdos, sean más efímeros o duraderos, se origina en la situación de los trabajadores de las subcontratas. Para comprenderlo, conviene echar la vista atrás.

Tras la Transición política la empresa decidió amortizar puestos propios y externalizar una serie de actividades, generando una situación de empleo en las redes de subcontratación con unas condiciones de empleo sensiblemente inferiores. Éstas se relacionaron con tareas más arriesgadas en materia de salud laboral (el índice de accidentalidad de los trabajadores de las subcontratas que trabajan en pleno proceso industrial, por ejemplo en las paradas de reparación es el doble de la plantilla interna). Este personal, altamente especializado, que interviene en el periodo de parada (un mes al año en las instalaciones) trabaja en tareas que paran, abren, limpian y reparan la maquinaria en un momento determinado y delicado. Estos trabajadores se mueven geográficamente por diferentes instalaciones en el territorio español y están expuestos a más riesgos, aparte de las peores condiciones de empleo y de trabajo (jornadas de 12 horas diarias, por ejemplo, causantes de fatiga, y en condiciones peligrosas).

La externalización y la desigualdad consiguiente ocasionaron agravios comparativos, lo que causó un conflicto de convivencia entre plantillas. La plantilla externa dedicada a las paradas de reparación aprovecharon en Algeciras, en Cepsa, una parada de reparaciones para emprender lo que fue una «huelga salvaje» en unas condiciones en las que empresa tuvo que negociar. Esta situación se reprodujo en el polígono de Puertollano. Esta situación empujó a un acuerdo, en una situación desventajosa para la empresa.

Algunos de estos acuerdos se mantuvieron y otros, como fue el caso de Repsol, no se sostuvieron en el tiempo. En general, el acuerdo sobre prevención de riesgos laborales se extendió, y en otros significativos el plus de parada también –aunque con acuerdos diferentes–. Los conflictos también ocasionaron que se tuviera que volver a contratar personal de mantenimiento propio en las empresas principales, por parte de las empresas.

En el campo sindical, y en relación a los comités intercontratas la figura clave para dinamizar estas experiencias ha sido la del «sindicalista de referencia», frecuentemente un delegado sindical de alguna empresa principal responsable de la coordinación interfederativa y de los delegados de las empresas auxiliares. Estos sindicalistas de referencia han hecho valer una perspectiva única sindical para una diversidad de realidades laborales. La fórmula para involucrar a las plantillas de las contratas no consistió reclamar sólo los acuerdos clásicos de plus parada, prevención, etc. sino tratar de dar respuestas a las necesidades específicas que aquellas tenían. En particular, se habían acumulado numerosas prácticas de trato desigual en materia de vestuarios, acceso a cantina, aparcamiento, etc. y la prioridad era afrontar el desafío de conseguir un trato igual para todos. Algo que se obtuvo.

En términos de un sindicalista, «el camino se construye andando». Es la experiencia de logros, las prácticas, las que materializa la confianza, básica para esta coordinación y solidaridad. Con todo, la puesta en práctica de los acuerdos supuso una caída de en torno al 60% de accidentalidad entre las plantillas externas, precisamente donde era habitual la concentración de incidencias.

Fue también determinante la asimilación de la marca CCOO como única. Los sindicalistas atienden por igual a cualquier trabajador. Esto supone una práctica en la que cuando vienen de manera individual, se preste ase-

soramiento concreto, sin hacer distinciones, facilitando el convenio, informando, atendiéndoles, etc. En caso de que el conflicto surgido fuese de naturaleza colectiva, el sindicalista lo deriva a la estructura federativa correspondiente.

Otra pauta a reseñar es la experiencia de abordaje de las elecciones sindicales de manera unitaria, empleando urnas itinerantes. Los sindicalistas, independientemente de su encuadramiento cooperan en esta labor. En particular, los de las empresas principales tienen una tarea importante para facilitar el acceso a los centros de trabajo y que los delegados de las auxiliares puedan ponerse en contacto con sus compañeros, facilitar relaciones para conformar candidaturas, etc. Esta fue la experiencia, por ejemplo, en la empresa de limpieza Bayer, que involucró a la federación de Actividades Diversas de CCOO, en la que intervino un sindicalista de referencia de CCOO de una empresa principal, y que condujo a poder configurar candidatura para las elecciones sindicales, obteniéndose la mayoría del comité de empresa para CCOO.

También otra práctica, para ganar el espacio de confianza necesario, es la actuación inmediata una vez conocida la aparición de un conflicto. Esto es, las reuniones se realizan al calor de los problemas, para tratarlos, para construir soluciones. En el caso de Tarragona, esto ha podido causar que hasta un 90% de los conflictos hayan conseguido solucionarse, precisamente por actuar en tiempo y forma. En suma, parece que se pueden sacar algunas lecciones de estas experiencias.

No obstante, entre los asuntos pendientes también conviene subrayar el mecanismo para involucrar a los territorios, las uniones, en este tipo de procesos. En particular, las elecciones sindicales suponen un cauce y tarea del mayor interés para comprometer a nuevos trabajadores, quizá comenzando con esta tarea en empresas sin representación de CCOO, o con prácticas solidarias de carácter multisectorial.

4. Conclusiones

Las experiencias tratadas constituyen, en gran medida, casos en los que se ha dado una respuesta sindical con estrategia definida, pero nos advierten de su excepcionalidad. Esta excepcionalidad de desarrollo de estrategias sindicales definidas choca con el ascenso generalizado de unos formatos de realidad empresarial y sociolaboral adversos para los esquemas organizativos y de acción sindical a los que estábamos acostumbrados.

Desde este punto de vista, este examen de realidades productivas complejas nos revela que en general aún se encuentran fuera del foco de atención en la estrategia sindical general y cotidiana. Cuando se abordan se acometen desde iniciativas voluntaristas y pocas veces con sistematicidad, relativa permanencia y organicidad apropiadas para una realidad laboral que trasciende los marcos clásicos de intervención (el centro de trabajo y la empresa). Una situación cada vez más frecuente.

El origen de esta problemática radica tanto en la regulación flexible que admite el derecho mercantil, societario y laboral, y al que en ocasiones ha

invitado el marco tributario, y las propias decisiones empresariales. Las empresas cotejan sus estrategias de control de procesos estratégicos de la cadena de valor, y sus costes de transacción de cara a externalizar o internalizar determinadas fases de su actividad, así como las condiciones ventajosas de negociación con la contraparte laboral si se ve fragmentada. Es el marco de desarrollo regulatorio, y por tanto de la política gubernamental, en el marco de las propias tendencias de despliegue de la acumulación capitalista, el que propicia este nuevo modo de desarrollo empresarial y laboral. Con los dispositivos legales y sindicales al alcance, dada la legalidad de estas medidas, apenas se permite mitigar, acotar y regular parcialmente su alcance. Además, en las experiencias de éxito, el juego de la acción y la reacción aboca a que las conquistas obtenidas suelen ser temporales, porque las empresas buscan estrategias para obtener sus objetivos por otras vías, lo que exige al mundo del trabajo a revisar permanentemente su contestación, y repensar en prácticas y formas orgánicas que habrán de ser inéditas.

Esto no invalida las iniciativas de resistencia y de regulación que persigue el mundo sindical, pero obliga a revisar las nuevas iniciativas del mundo empresarial para conseguir sus propósitos: vulnerabilizar el poder de negociación sindical y las condiciones de influencia y sociolaborales del mundo del trabajo en su conjunto. Dicho de otro modo, parece que cualquier marco de acción orgánico debe establecer un observatorio continuo sobre estas estrategias para adaptar la acción sindical de manera estratégica a las nuevas casuísticas que se abren, y poder enfrentarlas. De igual modo, nos plantea el reto sociopolítico de tratar de negociar e influir en los marcos regulatorios y las políticas que se aplican para contrarrestar o superar las estrategias empresariales.

En este camino tenso, en el que las condiciones externas son cada vez más desfavorables, también se presentan con dificultades al interno del sindicalismo. En unos casos estos problemas se importan, o emulan, del entorno empresarial, en otras son fruto de inercias propias al mundo sindical clásico. A este respecto, en las entrevistas, que dan cuenta de las experiencias que hemos visto, el término *corporativismo*, en cuanto a los obstáculos que comporta, ha sido recurrente.

El «microcorporativismo» (Alonso, L. E., 1994) sigue dos vertientes de conducta, visto como casos extremos: una preocupación por los asuntos propios (o de un nosotros restringido) que puede llevar a desentenderse de los asuntos comunes, en términos de un nosotros amplio, o a impedir que las acciones de otros nos comprometan; o bien una relación jerarquizada de los problemas que puede trasladarse al trato interfederativo –reproduciendo la situación de poder entre empresas y de trato desigual entre plantillas– que puede llevar a ignorar o a subordinar los asuntos comunes o que afectan a otros. Ni que decir tiene que estos extremos no se presentan en los casos concretos de manera pura, pero algunos de estos rasgos podrían estar presentes en alguna experiencia, según se induce de los discursos analizados en el trabajo de campo.

De manera semejante a que en las empresas, los departamentos o algunos segmentos de trabajadores se pliegan a intereses propios de su grupo restringido, a veces los intereses de las federaciones pueden llevar a ignorar

otras realidades, sea bien de manera supraordinada (es decir, olvidándolas o despreciándolas), o bien subordinada (es decir, al pensar que se está «por debajo» y pensar que otros «van a lo suyo»). Al final realizan una acción sindical «al margen» sin contar ni cooperar con «los otros» porque se piensa que no se va a contar con «nosotros».

De igual modo que los sectores de actividad no tienen el mismo papel, empuje e influencia en la economía, y establecen una jerarquía en los mercados (centro-periferia, segmentos estratégicos o principales de la cadena de valor o auxiliares, etc.) (Doeringer *et al.*, 1985), esta realidad se reproduce parcialmente al interno del sindicato. En opinión de algunas personas entrevistadas, el desigual poder de negociación y de influencia sindical que se da ante el interlocutor empresarial (algo que también depende del grado de desarrollo y papel en la cadena de valor global), también puede llegar a reiterarse en ocasiones en la coordinación, cuando la hay, entre federaciones. Esta situación no siempre se produce, en tanto que hay federaciones que, a juicio de diferentes entrevistados, enfrentan estas problemáticas con una altura de miras y una perspectiva confederada, tratando de realizar iniciativas inclusivas, horizontales y participativas, desarrollando medidas que compensan esas diferencias. En términos generales, esta forma de abordar la cuestión, a fin de cuentas ha logrado buenos resultados para todas las federaciones involucradas y mejorado el poder de negociación conjunto. Sin embargo, el factor explicativo de lo positivo a veces radica en la voluntad de las personas implicadas. Ahora bien, cuando esa voluntad se sustenta en una teorización y experiencia práctica bien reflexionada (como ha sido el caso de FITEQA, ahora como miembro de la nueva Federación de Industria), y se plasma en documentos congresuales, estas soluciones suelen adoptar una forma orgánica y una práctica más sólida.

En ambas casuísticas, tanto la introducción de protocolos de actuación en los documentos congresuales de elementos de orientación, como la identificación de responsables federales así como confederales que velen por un trato equivalente y unitario de las federaciones, puede contribuir en mucho a evitar problemas y a abordar los problemas en condiciones que puedan hacerles frente y, quizá, a superarlos.

Se puede concluir que estas formas de concentración de fuerza de trabajo empleadas en diferentes empresas, sectores, en distritos laborales especializados o cadenas de valor, no es tanto fruto de situaciones extraordinarias, sino la materialización de una expresión concreta del sistema socioeconómico y laboral vigente. Hasta el punto que, a pesar de que no se le atribuya una importancia urgente, cabría decir que no se debería seguir trabajando estas problemáticas en iniciativas «cajón de sastre» o voluntaristas.

Estas estrategias sindicales han de dar respuesta esa doble forma en que opera el capital:

- espacios laborales de alta concentración de empresas y trabajadores (distritos laborales);
- y el esquema de cadena de valor, que a su vez puede adoptar diferentes formatos: sistemas empresa-red, grupos de empresa, redes de subcontratación, filiación, o extracción-provisión-producción-distribución, etc.

En suma, está al orden del día, en diferentes grados y manifestaciones concretas, la necesidad de idear y poner en marcha estrategias y formas de organización que asuman que el capital se despliega en formas y cadenas de producción de valor que habrían de ser la referencia básica de construcción de intereses comunes, y por tanto sindicales, entre trabajadores, independientemente de su empleador formal y condiciones socio-laborales.

5. Posibles líneas de propuesta

Como elementos de reflexión apuntamos las siguientes líneas derivadas de los resultados del estudio anteriormente expuesto.

- Parece importante no sólo enunciar sino establecer mecanismos y prácticas concretas que garanticen que se compensan en el sindicato, cuando surjan situaciones de relación interfederativa, las diferencias de poder e influencia de negociación internas y externas entre federaciones. Parece, a la luz de lo tratado, conveniente situar en la agenda un trabajo de redefinición orgánica que permita abordar, desde las instancias que se decidan, casos en los que multiplicidad de plantillas adscritas a empresas y fórmulas de empleo diferentes, comparten espacio laboral (el «distrito») o una misma cadena de valor. Las fórmulas pueden variar, unos ponen el acento en que las federaciones asimilen esta perspectiva en sus protocolos y programas de acción, otros estiman que debe promoverse y tutelarlas algún órgano confederal que afiance, facilite y garantice proactivamente su cumplimiento o mediación. Pueden ser actuaciones complementarias, que, para poderlas llevar a cabo supone identificar dinámicas, personas y recursos que habiliten esta línea de actuación.

De esto puede llegar a derivarse la concepción y desarrollo de unidades orgánicas de coordinación y cooperación promovidos y supervisados confederalmente para actuar en realidades laborales complejas (cadenas de valor –empresa red, grupos de empresa, redes de subcontratación- y distritos laborales –centros comerciales, polígonos empresariales, etc.-). Así como a identificar responsables permanentes para la coordinación interfederativa en cada federación.

- Quizá, merezca la pena considerar *la atribución de nuevas competencias a las uniones territoriales*, en tanto que guarda rasgos de sindicato general capaz de articular diferentes realidades sectoriales y federativas, para intervenir de manera unitaria e interfederativa en grandes «distritos laborales» donde se dan estos fenómenos en territorios o localizaciones concretas. Esto puede consistir en una cesión gradual de competencias. Por ejemplo, en primer lugar, el desarrollo de elecciones sindicales en empresas sin representación; luego, la promoción de elecciones en todas las empresas en los casos que es-

tamos hablando; tras ello, impulsar líneas de acción sindical interfe-derativa, cooperativa y conjunta en los marcos donde intervienen; después, meditar sobre si la competencia de afiliación hubiera de atribuirse a las uniones, en una perspectiva de sindicalismo general y de proximidad –presumiblemente muy adecuado para intervenir en las poco sindicalizadas PYMES⁵ (Albarracín, D., 2008)-, abordando la gestión de este trámite.

- Cabría reflexionar sobre el impulso de órganos de coordinación de secciones sindicales, mecanismos de representación unitaria interempresarial, o inclusive asambleas participativas de la afiliación para distritos laborales (que trascienden la formalidad jurídica de la empresa o la formalidad de un centro de trabajo) empresas red, grupos de empresa, empresas multiservicio, etc.) al interno del sindicato. El siguiente paso, quizá sería plantearse las vías para que, cuando se den las condiciones, puedan abrirse espacios para la cooperación intersectorial e, inclusive intersindical, cuanto menos cuando se produzcan conflictos determinados en los que sea posible la unidad de acción, lo que propiciaría una estrategia sindical de clase sobre fundamentos concretos y proyección general.

Para finalizar, apuntar una conclusión muy concreta. Parece que la solidaridad en el tiempo moderno ya no es posible levantarla en torno a comunidades de grupos próximos y conocidos entre sí. Esta solidaridad primaria en ocasiones ha levantado al mismo tiempo muros, en forma de prácticas corporativas, que separaban a las diferentes fracciones de la clase trabajadora. Dicha solidaridad ha de verse ampliada y articulada por una solidaridad entre desconocidos (Bensaid, D., 2002) generando complicidades a distancia entre todos aquellos con intereses en común que, en ocasiones, no comienza con un paquete completo de demandas, sino más bien por asuntos que siguiendo el hilo de intereses concretos, tejidos con una estrategia sindical inteligente y con perspectiva, que pueden generar un camino de prácticas en común que permita ayudarse mutuamente a unas y otras fracciones de la clase trabajadora generando nuevas formas de confianza, organización y acción transformadora.

6. Bibliografía

- ALBARRACÍN, D. (2008), *La acción colectiva en las pequeñas empresas del comercio y la hostelería*, FECOHT-CCOO.
- ALONSO, L. E. (1994), «Macro y microcorporatismo: las nuevas estrategias de la concertación social», en *Revista Internacional de Sociología*, n.º 8/9, mayo-diciembre, pp. 29-61.

⁵ PYMES, que, por otro lado, tienen una naturaleza en su mayor parte apenas económicamente dependiente, al orbitar en relación a grandes empresas principales con poder de mercado, bajo formas muy diversas (distribuidoras, proveedoras, filiales, auxiliares, subcontratas o franquicias).

- BLANCO, J. (2004), «El sindicalismo español frente a las nuevas estrategias empresariales de trabajo y empleo». Cuadernos de Relaciones Laborales, 2004, 22, núm. 2, pp. 93-115.
- BENSAID, D. (2002), *Cambiar el mundo*, La Catarata.
- CASTILLO, J. J. (1994), «Distritos y Detritos Industriales. La nueva organización productiva en España», en *Revista Eure*, vol. XX, n.º 60, pp. 25-42, Santiago de Chile.
- CCOO, Sí de Empleo Confederal (1995), «Grupo de Trabajo sobre descentralización productiva: primeras conclusiones», febrero 2005.
- DOERINGER, P. y PIORE, M. (1985), *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- MARSHAL, A. (1890), *Principios de economía*, Aguilar.
- PIORE, M. y SABEL, Ch. (1990), *La segunda ruptura industrial*, Alianza Universidad.
- STORPER, M., SABEL, Ch., PIORE, M. (1991), «Distritos industriales y desarrollo regional: límites y posibilidades», en *Sociología del Trabajo*, n.º Extra 1, pp. 181-230.

Agradecimientos

El autor agradece las sugerencias de los evaluadores de *Sociología del Trabajo*, aunque no haya podido integrar todas, han ayudado a mejorar el texto original.

ELEOCADIO MARTINEZ SILVA*

¿IDENTIDADES LÍQUIDAS EN AMÉRICA LATINA?

Una lectura desde los obreros mexicanos

Introducción

Este escrito entra en la discusión del complejo tema de las identidades obreras. Se construye a partir de una lectura crítica contrastada con aquellas corrientes que han planteado el fin del trabajo o al menos la mutación de su significado y las que postulan la fragmentación de las identidades. Afirmando que no necesariamente estas corrientes están equivocadas, sin embargo habrá que cuestionar su uso con pretensiones de generalización para América Latina. Con fines expositivos, en un primer momento, sintetizaré en forma de tesis algunas de las ideas sobre el fin del trabajo o su pérdida de significado, presentes en la sociología contemporánea que discute la crisis de la sociedad industrial de finales del siglo xx y escudriña las sociedades europea y norteamericana. En este trabajo, son señaladas las dificultades de utilizar estas tesis como marcos para el análisis de la sociedad del trabajo en América Latina.

En un segundo momento, podrán leerse resultados de una investigación sobre identidades obreras en México que cuestiona las tesis de la fragmentación de las identidades presentes en la literatura posmoderna, particularmente en la obra de Zygmunt Bauman, Ulrich Beck y Jeremy Rifkin.

Este texto tiene relevancia dentro de la teoría sociológica debido a que construye crítica sobre posicionamientos contemporáneos respecto a la operación de la sociología de conceptos que pretende dar cuenta de la realidad social. Ejemplifico con palabras de Marco Estrada (2009: 3007), quien afirma que «Ulrich Beck piensa que la sociología opera bajo conceptos «zombies» que ya no reflejan ni dan cuenta de la realidad sumamente compleja, pues fueron pensados para un tipo de sociedad que supuestamente ya no existe. Bauman es afín a esta declaración al afirmar que la identidad se construye de manera tan fluida que no se puede creer en las identidades que las personas dicen tener».

Recibido: 8-10-2014

Versión aceptada: 8-IV-2015

* Eleocadio Martínez Silva, Facultad de Filosofía y Letras de la UANL. Correo electrónico eleocadio14@gmail.com

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 84, primavera de 2015, pp. 53-68.

Contrario a estos posicionamientos posmodernos, en este ensayo se sostiene a partir de la investigación empírica, la fortaleza de las identidades históricamente construidas en América Latina o al menos en importantes agregados sociales, como el caso de los trabajadores ubicados en los sectores tradicionales de la economía.

Lo anterior lo documento con las experiencias de trabajadores despedidos y sobrevivientes a la reestructuración del sector siderúrgico mexicano. De este proceso 6 mil obreros de Fundidora de Monterrey (FUMOSA) quedaron desempleados al descrestarse la liquidación de la empresa en 1986; 12 mil siderúrgicos fueron cesados de Altos Hornos de México (AHMSA) y 3 mil más de la Siderúrgica Lázaro Cárdenas, «Las Truchas» (SICARTSA) en la modernización y privatización de las empresas en 1991-1992. (Corrales, 1998; Martínez, 1998; Martínez, 2009)¹

El estudio trata con obreros con historia. Trabajadores ligados a intercambios sociales que les permitieron tener una importante integración social. Un sector del proletariado mexicano que con logros sindicales, económicos, políticos y sociales, en un contexto de Estado Social, construyó una identidad social. Con la reestructuración del sector se presentó un cambio importante en la estructura de la vida cotidiana de los obreros: Unos fueron arrojado a la vulnerabilidad y desafiliación en un contexto de crisis económica y crisis industrial. Otros a un proceso de adaptación a una cultura del trabajo de la flexibilidad. Por lo que su fisonomía identitaria fue trastocada.

La pregunta de cómo enfrentaron los trabajadores el impacto de la reestructuración industrial en el terreno de las identidades guiará la narrativa en el presente trabajo en el plano teórico y metodológico.

Los trabajadores despedidos y sobrevivientes han estado realizando esfuerzos por darle una continuidad a su identidad obrera, unos fuera del mundo de la fábrica y otros dentro del espacio fabril; sus experiencias cuestionan las tesis de la fragmentación de las identidades. En este estudio se analizan las dificultades para pensar el trabajo y las identidades obreras en América Latina desde las perspectivas sociológicas posmodernas.

No es mi deseo declararles la «guerra» a los conceptos posmodernos de identidades zombies o identidades líquidas ya que como sostiene Estrada, «todos los conceptos –ya sean vivos, muertos o zombies– son siempre configuraciones ideales. Solamente resucitan cuando son utilizados en la investigación empírica en la que se demuestra su vitalidad, o sea, en su capacidad de cooperar en la generación de conocimiento sociológico de la realidad». (2009: 309)

Por todo lo anterior, este trabajo busca evidenciar la existencia de identidades vivas que explican categorías sociales; concretamente, pone la mira en los trabajadores que experimentaron los procesos de reestructuración en México: «ex» obreros y sobrevivientes al despido en los procesos de reestructuración productiva de las décadas de 1980 y 1990, que han permanecido inmersos en la construcción continua de una identidad social.

¹ FUMOSA se localiza en la ciudad industrial de Monterrey. Fue fundada a inicios del siglo XIX. AHMSA se constituyó a inicios de la década de 1940 y SICARTSA en los primeros años de la década de los 1970.

Este escrito se inscribe en los esfuerzos hechos en América Latina destinados a pensar los fenómenos sociales desde nuestra realidad social e histórica. Fue motivado por un cuestionamiento personal sobre cómo pensar la identidad obrera en el contexto de una corta historia del proletariado latinoamericano y en un medio en el que el desempleo no es reconocido institucionalmente. Pensar desde América Latina resulta relevante sociológicamente si se entiende, como señaló Marco Estrada, que:

«Después de 150 años de fundación de nuestra disciplina, la modernidad no parece haber llegado a su fin, sino que empieza a declinarse en plural, pues las sociedades periféricas y descolonizadas que han surgido en los últimos doscientos años también han tenido sus propias experiencias de industrialización, urbanización, crecimiento demográfico, formación de Estados y mercados nacionales, secularización, individualización... Por todo lo anterior es necesario cuestionarse si la sociología fue concebida y practicada como la ciencia de la sociedad moderna, la cual ha tenido sus ejemplares arquetipos en Francia, Inglaterra, Alemania y Estados Unidos, entonces, ¿qué tan adecuado es el patrimonio conceptual que hemos heredado de la gran tradición sociológica y de la sociología contemporánea para comprender y explicar la particularidad y la diferencia histórico-social de las sociedades latinoamericanas?». (2009: 307).

El trabajo de campo se llevó a cabo en dos momentos: en 2006 se recolectó la información de los trabajadores despedidos de Fundidora de Monterrey (50 entrevistas). La de los ex siderúrgicos de AHMSA y SICARTSA se realizó entre 2011 y 2012 (35 y 25 entrevistas respectivamente). El criterio para la construcción de la muestra se basó en el principio de máxima variabilidad, fundamentado en instrumentos conceptuales propios que exigen la presencia de múltiples actores involucrados. Por ello, se entrevistó a sujetos de distintas generaciones, diferente posición en el piso de fábrica, indistinta experiencia sindical (la mayoría de las entrevistas fueron realizadas a trabajadores que no tuvieron una participación activa en los grupos sindicales) así como diversas trayectorias y variadas escolaridades.

En el siguiente apartado busco la comprensión de dos tesis posmodernas, planteando sus posicionamientos analíticos. Después señalo sus debilidades analíticas y empíricas para pensar el trabajo y las identidades en América Latina.

¿Crisis del trabajo y de las identidades obreras en América Latina?: Dos tesis equivocadas.

PRIMERA TESIS: *Existe una tendencia de desaparición del trabajo como eje organizativo en la vida de las personas, por lo tanto, la salida a la crisis del trabajo está en el desarrollo de un Tercer Sector de la economía basado en la tecnología de la información y biotecnología que genere un nuevo tipo de ocupaciones y por lo tanto nuevas identificaciones hacia el trabajo».* (Rifkin, 2004: 13)

La anterior cita es muestra puntual de ideas centrales presentes en perspectivas sociológicas contemporáneas de origen anglosajón, que ponen acento en el fin del trabajo como centro de organización de la sociedad. Por ejemplo, para Jeremy Rifkin la sociedad norteamericana «está ingresando en la era de la informática, lo que llevará a repensar la naturaleza del trabajo debido a que las tecnologías sustituirán el trabajo humano». (2004: 13 y 14). Para Ulrich Beck, «el capitalismo ha puesto en crisis al trabajo debido a que ha generado una inseguridad laboral en todos los grupos y clases sociales, por lo tanto, la profesión se está extinguiendo y con ello los valores fundados en la actividad laboral». (2004: 48)

La salida al problema de la significación hacia el trabajo en ambos autores es la búsqueda de otras formas de identificación desapegadas de la forma tradicional del trabajo, por ejemplo, un tercer sector de la economía (impulsado por la sociedad civil) que genere nuevas formas de ocupación para transitar del trabajo formal a la auto-organización voluntaria (Beck) que permite la emancipación de los ritmos de trabajo.

No hay duda alguna de que en América Latina el trabajo asalariado está perdiendo importancia como eje de la Población Económicamente Activa (PEA). Sin embargo, está siendo sustituido por un trabajo basado en la economía informal, por lo que la re-significación del trabajo hacia el Tercer Sector que proponen Beck y Rifkin no es posible para nuestra sociedad latinoamericana. Con datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), José Nun (2001) señala que el sector moderno formal del empleo en América Latina pasó de acaparar un 48% de la fuerza de trabajo a trabajar con un 43%. Al mismo tiempo, disminuyó el empleo en la gran y mediana empresa: 9 de 10 nuevos puestos de trabajo se crearon en el sector de los servicios, de los cuales el 90% fueron informales. Nun enfatiza que la exclusión laboral en América Latina es menos importante que la precariedad laboral, por lo que la situación habla menos de exclusión social que de segmentación de los mercados de trabajo y de nuevas formas de retención y explotación de la mano de obra.

Otra realidad latinoamericana que pone en duda la tesis de Beck y Rifkin acerca del fin del trabajo según Patricia Gaytan, es el hecho de que la región cuenta con zonas de poco desarrollo, lo que no implica afirmar inexistente la conexión entre el sector moderno y el atrasado pero señala que nuestras grandes diferencias sociales y económicas entre regiones, así como la persistencia de relaciones pre-capitalistas, son lo que dificulta nuestra ubicación en la antesala del Tercer Sector².

SEGUNDA TESIS: *Para Bauman (2005) la vida cotidiana está llena de ambigüedad, incertidumbre y contingencia. Por lo tanto las identidades sexual, cultural y social son inciertas y pasajeras, son líquidas.*

La obra de Bauman se distingue por su agudeza, pero también, sin lugar a dudas, por su carácter pesimista respecto a la sociedad contemporánea,

² Referencia tomada de la propuesta de tesis doctoral «Procesos de deterioro y reconstrucción de la identidad de los sujetos en situación de desempleo en México». Documento presentado en la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, México, 2003. (documento inédito)

caracterizada por la pérdida de fuerzas sociales que marquen nuevas directrices, provocando así una des-institucionalización de los cursos de vida, en gran medida porque el Estado y otras instituciones ya no influyen en los acontecimientos sociales y acciones de personas y colectivos. Planteada esta perspectiva de sociedad, Bauman obtiene dos lecciones:

Lección uno. Un día cuenta tanto, y nada más, como la satisfacción que se puede rescatar. El premio en pos del cual –realistamente– se deben abonar esperanzas y trabajo, es un hoy diferente, no un mejor mañana. El futuro está más allá de nuestro alcance (para el caso, el de cualquiera), así que habrá que cesar la búsqueda del cofre de oro al final del arcoíris. Las inquietudes de *largo plazo* son para los crédulos y los imprudentes. Así que hay que intentar en la medida de lo posible los intervalos entre los viajes hacia los montones de desperdicio. (Bauman, 2005: 14)

Lección dos. En cualquier cosa que haga, mantenga sus opciones abiertas. Los juramentos de lealtad son para tipos desafortunados que se preocupan de los largos plazos. No se comprometa más de lo estrictamente necesario. Sostenga compromisos superficiales, de modo que puedan romperse sin dejar heridas ni cicatrices. La lealtad y los vínculos como el resto de los utensilios, tiene fecha de caducidad. No se quede con ellos ni un momento más de la cuenta. (Bauman, 2005: 14)

De estas dos lecciones se desprenden dos rasgos fundamentales en la posición de Zygmunt Bauman contenida en la obra *Modernidad y ambivalencia*: por un lado, la evaluación pesimista relacionada al empobrecimiento de la acción individual y colectiva en la vida cotidiana. Está además la incertidumbre acerca del futuro y lo abominablemente pequeña que puede ser la expectativa de vida de cada proyecto en el que nos comprometemos cotidianamente, ya que vivimos en un mundo fluyente en el que nada puede ni podrá preservar su forma de manera durable. Por otro lado, es notable la idea del futuro enmarcada en una visión individual y racional para encarar las ambigüedades y los riesgos, encontrando la salida correcta para cada situación ambivalente.

Afirmamos pues, que la postura de Bauman –como la de Beck– restringe la posibilidad de la formación de identidades sociales. Para el primero no hay nada más que incertidumbre «ya que cuando contemplamos el cambio, estamos siempre divididos entre deseo y miedo, entre anticipación e incertidumbre». (2005: 15)

Para Beck «la vida social es *riesgo*, el cual emana tanto de las estrategias y las acciones que los agentes sociales desarrollan en los diferentes ámbitos de la vida social como de la fase actual del capitalismo. Lo que lleva a la imposibilidad de que se conformen identidades sólidas y permanentes». (Mora, 2003: 63)

En Bauman, la incertidumbre o riesgo deviene de la modernidad que define como *líquida*, todo es elusivo y por lo tanto, orilla a los individuos a buscar maneras de ubicarse en ella en medio de un sentido de desorientación, haciendo alarde de certidumbres pasadas y de textos preestablecidos.

Los efectos de esta modernidad líquida son devastadores para las identidades ya que devienen en una degradación de carácter y en una especie de ansiedad que tipifica la conducta, toma de decisiones y proyectos de

vida de mujeres y hombres. Por lo anterior, se diluye el espacio para las culturas e identidades realmente existentes, que en todo caso son una expresión de los marginales de la globalización nostálgicos por el pasado. Los obreros actuales fueron excluidos de una identidad de obreros.

Para esta sociedad, sólo «existe lugar para las identidades líquidas: las que devienen de un mundo que está lleno de fragmentos de escasa coordinación, nuestras vidas individuales están cortadas con una sucesión de episodios mal trabados entre sí lo que deviene en una multiplicidad de identidades, uno carga con demasiadas identidades lo cual produce una sensación de estar fuera de lugar de todas partes». (Bauman, 2010: 34)

Por todo lo anterior, para Bauman (2010) la identidad es un objetivo no una meta, y su construcción no está dada de antemano. La moderna sociedad de masas casi la ha destruido. En la modernidad líquida los individuos deben ajustarse a colectivos igualmente móviles, ya que habitamos un mundo yendo a alta velocidad y acelerado, por lo que los individuos ya no pueden confiar en marcos de referencia estables. El ámbito del trabajo flexible tiene pocas posibilidades de convertirse en el sitio en el que se quisiera construir el nido (Sennet, 2002) por lo que los centros de trabajo ya no son crisoles de solidaridad proletaria. (Fitoussi y Rosanvallon, 1997)

En suma, en la postura de Bauman predomina un sentimiento de inseguridad y confusión llamado ambivalencia. Los individuos operan en ambientes extraños donde son poco claros los significados, por lo tanto la identidad obrera no se puede conocer debido a que toda identidad se construye de manera muy fluida en medio de este mundo policultural.

Teóricamente, desde la sociología comprensiva podemos encontrar una salida a los problemas de identidad presentes en la obra de Bauman ya que «para estas tradiciones la identidad es un estado subjetivo generalizado y compartido por colectividades de actores que pertenecen a una comunidad y se expresa en la solidaridad intersubjetiva cotidiana refrendado su pertenencia a ésta. Es entonces, un trasfondo de solidaridades producto de compartir un mundo de vida pleno de experiencias colectivas comunes, sedimentadas en acervo de conocimientos, valores, normas, prácticas latentes en una memoria colectiva». (Estrada, 1995: 86)

Para Marco Estrada la identidad social definida con este sesgo culturalista no significa meramente un conjunto de creencias y valores internalizados y expresados en las prácticas cotidianas sino «además, es un trasfondo de experiencias que los actores perciben subjetivamente, donde se reconocen como herederos de éstas y las utilizan como un medio para interpretar contextos de acción colectiva y negociar su participación en ellos». (Estrada, 1995: 87)

¿Identidades obreras «líquidas» en América Latina?: los «ex» obreros y los sobrevivientes a la reestructuración

Empíricamente, desde las identidades obreras en América Latina podemos refutar las tesis de la fragmentación de las identidades: ¿Qué resultados arroja la investigación empírica acerca de las identidades en América Lati-

na? ¿Los trabajadores de la región son moradores del mundo líquido que se debaten por ajustarse a colectivos móviles? Resultados de investigación que presento en este apartado contradicen las tesis de la fragmentación de las identidades obreras. La hipótesis que sostengo es que en nuestro contexto latinoamericano no obstante de la intensa flexibilización laboral para importantes agregados de obreros de los sectores industriales tradicionales persiste una continuidad de la centralidad del trabajo e identidad social.

Los «ex» obreros

Tras los procesos de modernización y reconversión industrial en la industria mexicana miles de obreros fueron despedidos. De este proceso surgió la categoría de «ex» obreros,³ trabajadores despedidos que no retornaron al mundo del trabajo industrial. Con el cierre de la fábrica, los «ex» obreros perdieron su referente identitario: el trabajo. Transitaron de ser sujetos sociales «plenos» —en la medida en que se formaba parte de un sector relevante de la vida social— a ser actores sociales subordinados y arrojados a la vulnerabilidad y desafiliación en un contexto de crisis económica e industrial. Se presentó un cambio importante en la estructura de su vida cotidiana, por lo que su identidad se vio trastocada.

¿Cómo se conserva una identidad obrera cuando la fábrica desaparece de su mundo de vida? El surgimiento de grupos de asociaciones de «ex» trabajadores, la auto-identificación como «ex» obreros para enfrentar el desempleo, la permanencia del barrio y el enclave como formas de organización económica, social y cultural, explicarían la continuidad de una identidad obrera en un contexto nacional donde el proletariado tiene poca experiencia industrial.

Las asociaciones de «ex» trabajadores son formas de acción social novedosas para enfrentar el desempleo y jubilación. Estas asociaciones sustituyeron al sindicato en la acción política y social de algunos colectivos de despedidos, lo cual propició, como afirmó Francisco Zapata (2009), que las relaciones patrón-cliente cambiaran de sentido porque el patrón ya no fue el empresario o el administrador de empresas sino el líder social que interactúa con las autoridades municipales o con las compañías de agua, luz y gas.

El otro plano de defensa de una identidad ante el despido es la auto-identificación como «ex» obreros. Casos ejemplares se pueden encontrar en los ex trabajadores del sistema siderúrgico mexicano. Pueden estar realizando cualquier tipo de trabajo o estar desempleados pero anteponen su pasado obrero como su identidad de trabajo: «trabajo de taxista, pero soy un soldador», «trabajo de comerciante pero soy un “ex” siderúrgico».

La auto-identificación de los trabajadores me lleva a cuestionar: ¿estamos ante una respuesta identitaria frente el estigma del desempleo en el

³ La idea de «ex», se origina en los trabajos de Fuchs (1998) y de De Gaulejac (2005), que problematizan el proceso de cambio de adscripción de roles en el contexto de las transformaciones de la vida personal, de la vida económica y de las estructuras sociales que induce el desempleo u otros eventos en la vida de las personas.

contexto industrial de México? ¿Es una respuesta política de los actores frente a un entramado institucional que no reconoce como sujetos de una política social a los desempleados? ¿Es una respuesta identitaria desde los sujetos para atenuar el despido y desempleo?

En México, otro ejemplo emblemático de identificación de obreros despedidos es el de los electricistas que en 1999 fueron cesados al decretarse la liquidación de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro⁴. En este proceso de cierre de la compañía, miles de trabajadores que no aceptaron la liquidación construyeron un gran movimiento de despedidos autodenominado «La Resistencia», movimiento que si bien ha estado dirigido a recuperar el trabajo electricista, ha sido políticamente útil para enfrentar el despido y desempleo, así como para reconstruir una identidad de trabajadores electricistas fuera del ámbito de la fábrica. (Belmont, 2013; Rojas, 2013; Victoria, 2013)

La figura identitaria del «ex» obrero o de la «resistencia» ha sido políticamente útil para un sector de despedidos que no lograron reinsertarse en el empleo estable. La eficacia de esta figura en la negociación de apoyos sociales ante diferentes instancias de gobierno, es posible por el reconocimiento de otros actores (gobierno, empresarios) de la identidad del «ex» obrero.

Este auto-reconocimiento y reconocimiento identitario no solamente tienen repercusiones en el ámbito de lo político, funcionan como mecanismo social para enfrentar los problemas de la vida diaria. Auto-reconocerse y ser reconocidos como «ex» obreros les ha permitido a los despedidos darle continuidad a su origen ocupacional y social. En el caso de los «ex» siderúrgicos, para los cuales no había posibilidad de retorno al empleo y la ocupación, la identidad como «ex» obreros se convirtió en una forma de resistencia:

«Estoy trabajando de comerciante, pero soy un “ex” obrero»; «no tengo trabajo, pero soy un “ex” obrero...» (Entrevista a Raúl y Evaristo, «ex» fundidores de Monterrey).

Otro de los factores sociales que explica la continuidad en la identidad de los despedidos es la permanencia de los barrios obreros y los enclaves siderúrgicos, espacios que posibilitaron el mantenimiento de las relaciones sociales de los «ex» obreros y con ello la continuidad de una cultura e identidad obrera que aminoró el impacto de los estragos del desempleo y la subocupación.

En el entendido, tal como afirma Francisco Zapata (2009) de que el enclave y el barrio son espacios de socialización para la continuidad de formas de pensar, de sentir, de ver la vida, estos espacios significaron para los trabajadores despedidos la conservación de muchas de sus costumbres. En el enclave y barrio, las asociaciones de «ex» obreros, jubilados y pensionados, clubs deportivos, organizaciones populares y asociaciones civiles sustituyeron al sindicato en la acción política y social de algunos colectivos de «ex» siderúrgicos.

En el caso de los «ex» electricistas de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, la permanencia del sindicato (Sindicato Mexicano de Electricistas) ha sido un factor relevante para conservar la identidad y cohesión. Es el

⁴ El decreto de liquidación de la empresa se publicó el 10 de octubre de 2009.

espacio social en el cual los despedidos se articulan para recuperar su fuente de trabajo y con ello su identidad obrera. (Belmont, 2013; Rojas, 2013; Victoria, 2013)

La continuidad de dicha identidad también ha sido posible por la construcción o permanencia de espacios de sociabilidad fuera del mundo fabril, que han sido de mucha utilidad para el mantenimiento de vínculos de integración social que ayuden a enfrentar el despido y desempleo. En estos espacios se producen identidad y subcultura obrera fuera de la fábrica, ejemplo de ellos son las asociaciones de «ex» obreros, asociaciones de jubilados y pensionados, equipos deportivos y plazas públicas. Allí se generan conductas y prácticas culturales que otorgan una identidad social a los trabajadores.

Los espacios de sociabilidad también han funcionado para la generación de opinión pública y participación en la vida social y política de los antiguos trabajadores. Por ejemplo, a través de las asociaciones de «ex» obreros, los despedidos generan opinión acerca de las políticas del gobierno en materia de pensión y jubilación y de los apoyos de los gobiernos municipales y estatales al desempleo y cesantía. También son espacios para la movilización social en demanda de beneficios sociales.

En el contexto latinoamericano, la continuidad de una identidad social cuando se pierde el trabajo se explica por la corta historia de esta clase, lo que impidió generar identidades exclusivamente obreras. Por ello en el mundo de los trabajadores mexicanos coexiste el mundo fabril con lo propio del mundo pre-fabril, que fue el lugar de socialización primera de la clase obrera. (Zapata, 2009)

Analíticamente, podemos ver la experiencia de los trabajadores despedidos como un proceso contradictorio en el que unos hacen uso de algunos rasgos de su identidad obrera y otros la re-significan, algunos logran establecer una nueva identidad y otros no. Hay también quienes están envueltos en procesos de reforzamiento de sus prácticas identitarias para resistencia y acomodamiento a la nueva realidad. En la nueva identidad incorporan vestigios y residuos de su pasado para estar integrados y ser individuos plenos.

En el proceso de convertirse en «ex» obreros se presenta una relación de desajuste-ajuste; desidentificación-identificación traducida en conflictos relacionales. El desplazamiento social entraña una serie de conflictos afectivos, ideológicos y culturales, relacionales, políticos, que se cristalizan dentro de las relaciones del individuo, en su lugar y en su identidad. Los individuos se confrontan con la coexistencia de dos grupos sociales diferentes y opuestos a los que de alguna manera ellos pertenecen, los separan y recuperan.

Los trabajadores sobrevivientes a la reestructuración

Los sobrevivientes a la reestructuración en la industria siderúrgica son trabajadores que experimentaron una importante inflexión en sus vidas laborales a raíz de la profunda transformación en la organización de la producción global del acero, la modernización tecnológica y los cambios en los

contratos colectivos de trabajo. Se afirmaba que el futuro del trabajo les depararía el compartir la suerte de los excluidos de siempre: los obreros de las maquiladoras y los trabajadores de la informalidad; por ello entrarían en un proceso de resocialización del significado del trabajo, la estabilidad laboral y bilateralidad desde la perspectiva sindical. Ello implicó su re-significación y por lo tanto, de la cultura e identidad obrera, que en palabras de Hanna Arendt (1998) sería una expresión del fin de la era del fordismo y por lo tanto el fin de una forma de socialización así como un principio de generación de subjetividad. Eso sería el fin del modelo típico de trabajador asalariado, o como señala Beck (1998) el síntoma de que el capitalismo ha puesto en crisis al trabajo debido a que ha generado una inseguridad laboral en todos los grupos y clases sociales, por lo tanto, con el fin de la profesión se están extinguiendo los valores fundados en la actividad laboral.

La experiencia de los sobrevivientes de los procesos de reestructuración de AHMSA y SICARTSA pone en duda la perspectiva pesimista donde predominan las aprensiones y miedos existenciales. Datos de este posicionamiento están presentes en el libro que coordinó Francisco Zapata (1998) acerca de los resultados de los procesos de reestructuración en diversas ramas industriales, entre ellas la siderúrgica. En el estudio se cuestiona la idea del fin del modelo fordista en la gran industria nacional.

Ante la interrogante «¿flexibles y productivos?» Zapata concluye que el trabajo en la empresa siderúrgica privatizada está siendo regulado bajo esquemas poco flexibles y la productividad en todo caso estaba relacionada más con la inversión de capital y la transformación de la estructura productiva. Se hace notar que debido a los altos niveles de especificidad de las calificaciones de las tareas involucradas en la producción, era difícil establecer la movilidad horizontal de los trabajadores siderúrgicos: «Los trabajadores no eran intercambiables, porque las calificaciones estaban referidas a tareas muy específicas; además era peligroso colocar a trabajadores sin experiencia en lugares desconocidos por los niveles de riesgo existentes en la producción de acero. Así, la reestructuración de la organización de trabajo no podía afectar la distribución de personal en las áreas de trabajo». (Zapata, 2005: 48)

Lo mismo aconteció con la movilidad vertical. Según Francisco Zapata la administración de la empresa acerera debió reconocer que si bien los ascensos por antigüedad representaban un fuerte lastre, también había que considerar la estrecha correlación entre movilidad y calificación de los trabajadores: «La calificación en las plantas siderúrgicas tienen un componente de experiencia que no se puede conseguir mediante la capacitación concebida en términos escolares. De manera que, a pesar de que se interesa por establecer esquemas de promoción basadas en la capacitación, la administración de la empresa debió de mantener el criterio de antigüedad como el criterio básico, dado que en una planta siderúrgica la promoción está asociada con la experiencia, al conocimiento empírico, y a otros ingredientes cualitativos». (Zapata, 2005: 48)

Una segunda valoración acerca de lo que pasó con los sobrevivientes al despido en el terreno de la identidad obrera, pasa por la revisión de la acción colectiva de los trabajadores a través de su sindicato, que luchó por

mejorar sus condiciones laborales y de vida en la empresa modernizada y reestructurada. Los hallazgos en la investigación refieren que para este sector de trabajadores siderúrgicos, el sindicato ha continuado como símbolo de identidad y cohesión obrera. Veamos:

La relación entre el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de la República Mexicana (SNTMMSRM) y la siderúrgica privatizada ha estado determinada por la histórica relación entre el sindicalismo y el Estado mexicano. Las secciones sindicales de AHMSA (147 y 288) y SICARTSA (271), así como la dirigencia nacional, no se opusieron a la privatización y modernización de la empresa siderúrgica. Sin embargo, no fueron corporativizadas por la empresa privada, lo que posibilitó escenarios de confrontación en los años subsecuentes a la privatización.

La histórica relación del sindicato minero con el Estado mexicano en el régimen del Partido Revolucionario Institucional (PRI) posibilitó, durante la década de los 1990, que la práctica sindical siguiera siendo un apoyo a las medidas de las empresas para sacar de la crisis a la industria del acero, sin embargo, mostraron resistencia hacia posteriores ajustes de la planta laboral, deterioro de los salarios y prestaciones de los siderúrgicos.

La relación del sindicato con la empresa minera y siderúrgica se trastocó con el fin del régimen del PRI en el 2000⁵. Para algunos observadores del movimiento obrero mexicano como Francisco Zapata, después de cinco años de coexistencia pacífica del sindicalismo corporativo y el Estado, controlado por el Partido Acción Nacional (PAN) –coexistencia pactada con anterioridad a la toma de posesión del Presidente Vicente Fox en diciembre de 2000– se abrió una coyuntura inédita: Un sector central del sindicalismo corporativo, el representado por el sindicato minero, cuestiona abiertamente el pacto del gobierno federal con los máximos dirigentes de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), su diferendo aglutina a un amplio espectro de organizaciones –como las que adhieren a la Unión Nacional de Trabajadores (UNT)– en acciones de confrontación con el Estado. Todo esto a partir de acontecimientos centrados en acciones del SNTMMSRM.

El cuestionamiento al pacto de dominación posibilitó beneficios para los trabajadores siderúrgicos en materia salarial y contractual (Brachet, 1994). Por ejemplo, en el 2005 y mediante una huelga de más de un mes de duración, la sección 271 del sindicato minero-metalúrgico logró arrancar a la empresa un incremento salarial del 8% al tabulador, 34% en prestaciones, además de un bono de 7 mil 250 pesos para cada trabajador. En ese mismo año, la sección sindical de AHMSA había enfrentando a los patrones por violaciones a los derechos de los trabajadores. En el primer periodo de gobierno del PAN (2000-2006), el sindicato había logrado incrementos en salarios de 12 y 14%, aumentos en las prestaciones en términos de educación, seguros de vida, vivienda, protección a la vida y a la salud de los trabajadores. Los salarios de los siderúrgicos han estado por arriba de la inflación 4, 5 o 6 puntos porcentuales, resultando con incrementos del 9% directo al salario y por lo menos 4 o 5% en prestaciones. (La industria siderúrgica en México, 2009).

⁵ En el año 2000 la presidencia de la República fue ganada por el Partido Acción Nacional (PAN). Seis años después se mantuvo en el poder.

Para Francisco Zapata, la negociación exitosa del contrato colectivo por parte de los siderúrgicos puso en jaque lo que hasta ese momento había sido una política de contención salarial implementada desde la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Esa negociación cambió los términos de la relación de apoyo incondicional que el sindicalismo corporativo había mantenido hasta ese momento con la política macroeconómica, manifiesta en los acuerdos de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, con el concurso de los representantes de la CTM en dicho organismo.

Al parecer este activismo de la dirigencia minera, aunado a otros factores, impactó para que en primera instancia el gobierno del presidente Vicente Fox y los dueños de AHMSA y SICARTSA desconocieran la dirigencia sindical nacional encabezada por Napoleón Gómez Urrutia, dando inicio a un gran movimiento obrero por el reconocimiento de su dirigencia.

En MITTAL (antes SICARTSA), en materia de productividad, movilidad y flexibilidad, la sección 271 del sindicato minero se ha negado a ceder en el tema de los trabajos inherentes, lo que ha impedido que la empresa pueda rotar a los trabajadores por sus diferentes plantas. Otro fundamento de la permanencia del control obrero es lo que refiere al bono de productividad paraestatal (que equivale en la actualidad al 45% del salario del trabajador) basado en el volumen del producto terminado. Desde que SICARTSA fue privatizada, los trabajadores han luchado para que el bono de productividad incluya otros subproductos como la *palanquilla*. La huelga del 2003 fue básicamente motivada por la negativa de la empresa privatizada a seguir manteniendo el bono de productividad en sus términos históricos, disputa ganada por los trabajadores.

La flexibilidad numérica, ligada a la subcontratación, es una realidad que norma la relación laboral en la empresa. Sin embargo, se siguen circunscribiendo básicamente a las áreas de mantenimiento y servicios. MITTAL ha realizado intentos por subcontratar tareas en áreas de producción (tareas en acerería eléctrica en el área de distribución) pero el sindicato no ha cedido por lo que continúa siendo un espacio de estabilidad laboral y control obrero.

Como parte del control obrero sobre los puestos de trabajo, el sindicato realiza un continuo monitoreo de las empresas contratistas en MITTAL «para que no invadan puestos de trabajo que nos corresponden a los sindicalizados». A decir de la dirigencia seccional, el control ha sido posible por la existencia de un convenio con las empresas contratistas de pagar una cuota por cada trabajador que labore para MITTAL (medida por hora-hombre).

El activismo sindical de la sección 271 y la dirigencia nacional han posibilitado que en los últimos años se lograran rescatar 700 plazas que habían sido subcontratadas a raíz de la privatización. En la actualidad, en MITTAL laboran 3 mil 150 trabajadores de planta y 200 eventuales sindicales. Cuando se presentó la privatización (1990) se contaba con 2 mil 500 plantas de trabajadores.

Desde la narrativa de los trabajadores, el control obrero sigue estando presente en la vida cotidiana en el piso de fábrica:

«Me ponían a limpiar la grúa... se estaban aprovechando de mi ignorancia... Soy operador de grúas... si me voy a realizar una actividad que no conozco estaré en riesgo. Recuerden que es una empresa de alto riesgo, ¿quién me ampara para exigir un pago justo por un accidente de trabajo? Por esa condición podemos negarnos... Si el supervisor te manda hacer cosas que no van con tu categoría le dices que no, que vea la cláusula del contrato colectivo... Hacemos lo que nos corresponda a nuestra categoría, el trabajador está rentado a lo que va... no podemos arriesgarnos a hacer otro trabajo, que si ocurre un accidente no nos respondan... Para todo trabajo se necesita capacitación». –Ernesto, trabajador de Mittal.

La experiencia de los despidos y la información de las empresas acerca de la volatilidad del mercado del acero y la competencia global, han tenido efecto en la percepción de los trabajadores sobre de la condición de inestabilidad de su trabajo en la empresa. Sin embargo, la experiencia reciente de ver el crecimiento de la empresa y su impacto en los salarios y prestaciones, revierten de a poco esta percepción:

«...Se conoce que es una empresa global que está en todo el mundo, por lo que me da seguridad para el bienestar de mi familia. Es una empresa muy sólida, de larga vida... Quizás mis hijos puedan estar aquí un día. Mittal es mi casa, mi sustento, de ahí vive mi familia, debo de cuidar la empresa, que sea fuente de trabajo de mis hijos». –Carlos, trabajador de Mittal.

La estabilidad en el trabajo para los obreros de AHMSA al parecer está en relación con el contexto obrero de la región:

«A comparación de las maquiladoras que explotan a la juventud... aquí mientras no te corras tú... con cuatro faltas al trabajo, que no robes... todo lo demás es tuyo. La empresa es estable, productiva, competitiva y con calidad... todos queremos meter a nuestros hijos en Altos Hornos... me veo jubilado, depende de la estabilidad de la empresa, del sindicato, de que yo haga las cosas bien... me miro terminar mi vida allí... tengo muchas satisfacciones». –Raúl, trabajador de Ahmsa.

Conclusión

Hace cincuenta años se publicó la obra de Rodolfo Stavenhagen *Siete tesis equivocadas sobre América Latina*. En ella se alertaba «acerca de la literatura abundante que se ha producido en los últimos años sobre los problemas del desarrollo y del subdesarrollo económico y social, donde se encuentran numerosas tesis y afirmaciones equivocadas, erróneas y ambiguas...». (1981: 15)

Todo indica que este proceder sigue reproduciéndose en el pensamiento sociológico acerca de América Latina, por ejemplo en las teorías posmodernas del fin del trabajo y que, como señaló Stavenhagen «son tesis que aceptadas como moneda corriente y forman parte del conjunto de concep-

tos que manejan nuestros intelectuales, políticos, estudiantes y no pocos investigadores y profesores. Pese a que los hechos las desmienten y a que diversos estudios en años recientes comprueban su falsedad, o cuando menos hacen dudar de su veracidad, dichas tesis adquieren fuerza, y a veces carácter de dogma...» (1981: 15).

Tal proceder en la investigación sociológica en la región tiene que ver, como señala Marco Estrada, con el hecho de que no hemos desarrollado corrientes propias de pensamiento sociológico en América Latina ni escuelas propias de investigación empírica, «por lo tanto, nuestro reto es pensar nuestras sociedades tomando en cuenta, por supuesto, estos importantes edificios teóricos, reestructurarlos de acuerdo a nuestros pocos intereses de conocimiento y desarrollar propuestas teóricas que den cuenta de estas otras modernidades y posmodernidades periféricas o subordinadas» (Estrada, 2009: 310). En este sentido, el ensayo que se presentó señala algunos de los límites de las teorías sociológicas contemporáneas.

De ahí que asumir el pesimismo de la obra de los posmodernos acríticamente puede sesgar la investigación sociológica del trabajo en la región, la experiencia de los «ex» obreros y sobrevivientes al despido en Latinoamérica así lo indica.

Finalmente, la reflexión realizada acerca de las identidades de los trabajadores mexicanos se inserta en la necesidad de dirigir la investigación sociológica desde la modernidad particular de América Latina en general y de la clase obrera en lo particular. Para el caso de México, en la historia de un proletariado con poca experiencia industrial que implicó que no se generaran identidades exclusivamente obreras. En su formación se combinó lo propio del mundo fabril con lo propio de la vida del barrio/comunidad, espacios de la socialización primaria (Zapata, 2009). De tal manera que cuando la fábrica desaparece la identidad de los despedidos no necesariamente se trastoca, produciéndose una continuidad de la identidad en su (re)inserción en el mundo del trabajo en el espacio fabril o extra-fabril. Las figuras «ex» obreras y sobrevivientes fueron útiles para dar cuenta de procesos identitarios de una clase obrera que se niega a morir.

Bibliografía

- ARENDRT, H., *La condición humana*, Barcelona, Paidós, 1998.
- BAUMAN, Z., *Identidad*, Buenos Aires, Losada, 2010.
- , *Modernidad y ambivalencia*, Barcelona, Anthropos, 2005.
- BECK, U., «Capitalismo sin trabajo. Sobre mitos políticos, la economía global y el futuro de la democracia», en Luis Álvarez Lozano, *Un mundo sin trabajo*, México, Driada, 2004, pp. 46-78.
- , *La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad*, Barcelona, Paidós, 1998.
- BELMONT CORTÉS, E., «Despido y sentimientos de injusticia. El caso de los trabajadores electricistas», en Eleocadio Martínez y Mario Jurado, *Crisis, Calidad de Empleo y Desempleo*, Monterrey, Facultad de Filosofía y Letras UANL, 2013, pp. 99-125.

- BRACHET-MÁRQUEZ, V., *El Pacto de Dominación: Estado, clase y reforma social en México (1910-1995)*. México, El Colegio de México, 1994.
- CORRALES CORRALES, S., «Reestructuración productiva y cambio tecnológico en Altos Hornos de México», en Francisco Zapata, *¿Flexibles y productivos? Estudio sobre flexibilidad laboral en México*, México, El Colegio de México, 1998, pp. 243-264.
- DE GAULEJAC, V., *La névrose de classe: trajectoire sociale et conflicts d'identité*, París, Hommes & groupes editeurs, 1991.
- ESTRADA SAAVEDRA, M., «Sociología y cambio conceptual. De la burocracia a las normas del cuerpo y la intimidad», *Estudios Sociológicos*, 79 (2009), pp. 306-310.
- , *Participación política y actores colectivos*, México, Universidad Iberoamericana y Plaza y Valdés, 1995.
- FITOUSSI, J.-P. y ROSANVALLON, P., *La nueva era de las desigualdades*, Buenos Aires, Manantial, 1997.
- FUCHS EBAUGH, H., *Becoming an Ex. The process of role exit*, Chicago / Londres, The University of Chicago Press, 1998.
- La industria siderúrgica en México*, INEGI, 2009.
- MARTÍNEZ APARICIO, J., «Flexibilidad y productividad laboral en Siderúrgica Lázaro Cárdenas Las Truchas», en Francisco Zapata, *Flexibles y productivos? Estudio sobre flexibilidad laboral en México*, México, El Colegio de México, 1998. pp. 265-318.
- MARTÍNEZ SILVA, E., «Convertirse en «ex» obreros. La experiencia de los ex fundidores de Monterrey», *Estudios Sociológicos*, 81 (2009), pp. 837-859.
- MORA SALAS, M., «El riesgo laboral en tiempos de la globalización», *Estudios Sociológicos*, 63 (2003), pp. 643-666.
- NUN, J., *Marginalidad y exclusión social*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, 2001.
- RIFKIN, J., *Tiempo libre para disfrutarlo o hacer filas de desempleados*, en Luis Álvarez, *Un mundo sin trabajo*, México, Driada, 2004, pp. 11-64.
- ROJAS NAVARRETE, D., «Alcances y limitaciones de la ciudadanía laboral en México. Estudio de caso: los ex electricistas de Luz y Fuerza del Centro», *Tesis Doctoral en Ciencias Sociales*, México, El Colegio de México, 2013.
- SENNETT, R., *La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama, 2002.
- STAVENHAGEN GRUENBAUM, R., *Sociología y Subdesarrollo*, México, Nuestro Tiempo, 1981.
- VICTORIA ALVARADO, G., «Reconstrucción de la identidad y acción colectiva del trabajador electricista de Necaxa». Ponencia presentada en el VII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo en Sao Paulo, Brasil, 2013.
- ZAPATA SCHAFFELD, F., «Hacia una sociología del desempleo», *Boletín Editorial de El Colegio de México* 138 (2009), pp. 20-27.
- , *Tiempos neoliberales en México*, México, El Colegio de México, 2005.
- , *¿Flexibles y productivos? Estudio sobre flexibilidad laboral en México*, México, El Colegio de México, 1998.

Agradecimientos, declaración y financiamiento

Este trabajo tiene muchas deudas. Principalmente con los trabajadores que amablemente y desinteresadamente me compartieron sus experiencias de vida. A mi institución, la Facultad de Filosofía y Letras por los apoyos institucionales. Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt) y la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) por los apoyos financieros para la investigación y a los evaluadores anónimos de *Sociología del Trabajo* que, con sus contenidos y críticas, han ayudado a mejorar notablemente el texto original.

Por último, este artículo es producto de una investigación individual, sin coautoría, y no ha sido publicado en otras revistas, es decir, es un texto original, por lo que está exento de cualquier conflicto de intereses.

JESÚS AGUA DE LA ROZA Y JOSÉ ANTOLÍN NIETO SÁNCHEZ*

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Salario artesano y calendario laboral en el Madrid del siglo XVIII

Han pasado ochenta años desde la publicación del *Tesoro Americano y la revolución de los precios en España, 1501-1650*, y casi setenta de *Guerra y precios en España, 1651-1800*, obras ambas de Earl Hamilton (1934, 1947). Estos estudios pioneros pusieron en relación los precios y los salarios, aunque aconsejando cierta cautela respecto a estos últimos, ya que las lagunas en las series salariales se solventaron extrapolando datos de unos lugares a otros (para Madrid, por ejemplo, Hamilton usó la documentación de Alcalá de Henares). Por tanto, los resultados de estas investigaciones, como las de Pierre Vilar (1950, 1964), no son sino provisionales. No obstante, han servido de referencia para estudios más recientes sobre el salario monetario. Es indudable que estas nuevas aportaciones suponen un avance en la comprensión de la evolución económica a largo plazo, ya que amplían las fuentes –con series salariales menos dependientes de los oficios de la construcción– y realizan comparaciones a nivel internacional. Gracias a este esfuerzo, sabemos más sobre el nivel de vida de la población urbana –espacio que se ha convertido en el principal objeto de estudio–, los artesanos y el *skill premium* o gratificación en función de la destreza de los trabajadores (Reher & Ballesteros, 1993; Llopis & García, 2011; Andrés & Lanza, 2013).

Quienes siguen esta vía de investigación reconocen que el salario monetario no era hegemónico en la Europa moderna y que su capacidad adquisitiva no es un buen indicador para medir la renta por habitante. En esto parecen dar la razón al concienzudo estudio de Michael Sonenscher (1983,

Recibido: 10-III-2015

Versión aceptada: 8-IV-2015

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

¹ Este trabajo se inserta en el marco de los proyectos de investigación HAR2011-27898-C02-02 (*Permanencias y cambios en la sociedad del Antiguo Régimen*, ss. xvi-xix. *Una perspectiva desde Madrid*) y –proyecto coordinado– HAR2011-27898-C02-00 (*Cambios y resistencias sociales en la edad moderna: un análisis comparativo entre el centro y la periferia mediterránea de la monarquía hispánica*), ambos del Plan Nacional I+D+i (MICINN), 2011-2014.

1996) sobre los artesanos de París, en el que se sostiene que la retribución ha de analizarse en el contexto del taller y los usos y costumbres que lo conformaban. Sin embargo, los historiadores económicos no han incorporado estos hallazgos, probablemente debido a que la historia social del trabajo, en el estado actual, no facilita los resultados cuantitativos que aquellos requieren, lo cual no es óbice para sostener que la perspectiva social introduce elementos que matizan los estudios econométricos (Schollier & Schwarz, 2003; Zofío, 2015), así como cuestionan la fiabilidad de los censos del período, especialmente el *Censo de Artes y Oficios* del Catastro del marqués de la Ensenada y sus *Respuestas Generales*.

Este artículo tiene al salario como centro de estudio y pretende arrojar luz sobre la complejidad de los usos y costumbres del lugar de trabajo en la Edad Moderna. Para ello se analizan las relaciones laborales (aprendices, oficiales, mano de obra temporal, subcontratada, domiciliaria...), el ciclo familiar, el calendario de trabajo, los mecanismos de regulación del salario (negociación, conflicto...) y la composición del mismo, resaltando su parte en especie o derechos no monetarios. Estas variables experimentaron cambios según períodos, lugares y sectores ocupacionales. Aquí nos centraremos en el Madrid del siglo XVIII y primera década del XIX, y en sus oficios artesanos. La Villa y Corte era en estas fechas una urbe más industrial que industrial, que ha dejado un reguero de información salarial a través de los contratos entre maestros y aprendices (varones en su inmensa mayoría) y de los conflictos –ya en forma de huelgas o de pleitos– entablados entre los maestros y su mano de obra auxiliar. Es un período trufado de coyunturas críticas, como las de 1706, 1710, 1739, 1766, 1798, 1803-04 y 1808-1812, que, junto a la competencia del trabajo extragremial y la presión del Estado, introdujeron cambios en la composición salarial.

El trabajo artesano en Madrid

En 1750 Madrid albergaba uno de los mayores contingentes de asalariados de la península. Sin poderla comparar con ciudades industriales como Barcelona, Valencia, Segovia o Palencia, la pujanza de sus variados mercados de trabajo explica el crecimiento demográfico que experimentó desde los 150.000 habitantes de 1750 a los 190.000 de 1797, y con él, el de sus industrias. El sector secundario capitalino no producía para la exportación, sino para el consumo de los privilegiados y las demandas de vivienda, vestido, transporte, combustible y comida del resto de la población. Del referido aumento industrial se beneficiaron los oficios de la *Tríada capitalina*, es decir, los vinculados a la construcción, el acabado y el lujo, así como la miríada de actividades estacionales protagonizadas por los jornaleros y las dirigidas al consumo de los barrios populares de la ciudad. En muchos casos este incremento de operarios tuvo lugar en oficios organizados en gremios, lo que casa mal con la imagen convencional de unas corporaciones incapaces de estimular el crecimiento económico (Nieto, 2006: 291ss).

Podemos calcular fácilmente el índice salarial que regía para el grueso de estos trabajadores. Para una fecha como 1757 contamos con el *Censo de*

Artes y Oficios, y para análisis seriales, con las relaciones salariales de los oficios de la construcción custodiadas en el Archivo de la Villa de Madrid (en adelante AVM), la contabilidad de la Hermandad del Refugio utilizada por Llopis y García (2011), los salarios de algunas reales fábricas y de ciertas instituciones de reclusión. En el *Censo de Artes y Oficios* de 1757 la mayoría de los maestros (1.639) cobraba entre 6 y 9 reales, coincidiendo en su base con los 4 que percibían de mínima los oficiales. Desde aquí, el umbral de 2-3,5 reales era territorio de los aprendices (1.521). Sólo el 15 por ciento de los trabajadores superaba los 10 reales diarios, mientras que el 57 por ciento no llegaba a los 6. Entre estos últimos, nada menos que 8.393 personas ganaban 4 reales o menos: eran los maestros empobrecidos y parte de la oficialía, pero sobre todo, aprendices, peones de la construcción y criados. No sería difícil seguir con ejemplos de oficios concretos y hacer estimaciones econométricas precisas y similares a las citadas al principio.

La precisión se desdibuja cuando atendemos a las propias declaraciones de los maestros y oficiales artesanos, ya que la relación del índice salarial monetario con los ingresos era más compleja de lo generalmente asumido. Como indica Sonenscher para París (1996: 294), el ingreso monetario era el resultado de una transacción que no sólo involucraba a dos personas —el oficial o trabajador y el maestro—, sino también a otros miembros de sus unidades domésticas. Si la mayor parte de la producción se mantuvo en el pequeño taller regentado por un maestro, no debemos olvidar que éste solía ser también el cabeza de familia, y que ésta, entendida como personas que viven bajo su tutela —sean o no parientes—, era un pilar fundamental de la organización del trabajo. Esposas, hijos y criados contribuían a la producción del taller-tienda del maestro artesano, aparte de los aprendices, oficiales y otros trabajadores y trabajadoras temporales. A veces las esposas desempeñaban una actividad distinta a la del cabeza de familia. La amplia evidencia que existe al respecto remite a las indicaciones de Chayanov (1974) o Duplessis (2001: 361-362), ya que el volumen de ingresos de las familias trabajadoras, en general, no descansaba sólo en el aportado por el cabeza de familia, sino también en el del resto de miembros de la unidad doméstica, sujetos a variaciones según el ciclo vital. Los recursos podían verse mermados cuando la mujer se ocupaba en la crianza, si no tenía sustituto en el seno de la unidad doméstica; o si se decidía poner al hijo como aprendiz (lo que podía implicar ciertos pagos al maestro). La familia volvía a incrementar sus ingresos cuando la prole se integraba en el mercado laboral, pero alcanzaba momentos críticos si alguno de los padres fallecía o llegaba a una edad que les impedía trabajar.

Eran numerosos los casos de viudas artesanas cuyo hijo varón se veía precisado, en el mejor de los casos, a sacar la carta de examen para poder continuar con el obrador abierto; y, en el peor, a recurrir a la *economía de la improvisación* (Hufton, 1974), que, en Madrid, como en otras capitales europeas, funcionaba a pleno rendimiento entre los trabajadores pobres. En ella tenían cabida múltiples *estrategias de supervivencia* que incluían la pluriactividad y el subempleo junto a prácticas al borde de la legalidad como el contrabando, la obtención de bienes en el mercado negro, el robo de género en los talleres, el hurto de alimentos o la mendicidad ocasional

(Fontaine & Schlumbohm, 2000). Los jóvenes aprendices estaban acostumbrados a cambiar de oficio y a menudo eran presa de la *Comisión de Vagos* por pequeños hurtos de comida (López Barahona, 2009; Agua, 2012, 2014). El ejercicio de empleos simultáneos y cambios frecuentes de ocupación, intercalados por períodos de desempleo, era un patrón común en un amplio segmento del mundo laboral, que no sólo se reducía a los niños y las mujeres, sino también a varones adultos. Soubeyroux (1982: 177-182) documentó 17 expedientes de pobres apresados entre los que había algunos que comenzaron de transportistas, pasaron a lavanderos y acabaron de peones de la construcción.

El sexo, la edad y el estado civil de los integrantes de la unidad doméstica condicionaban el volumen de ingresos, que, aun en las encabezadas por artesanos cualificados (maestros y oficiales), eran por lo general escasos e irregulares. En el mundo artesanal, la juventud y soltería de muchos oficiales o su «atrevimiento» y «nulas» obligaciones, propiciaban «alborotos» e «inquietudes» que iban dirigidos al logro de aumentos salariales o mejoras en las condiciones de trabajo. Estas expresiones encubren acciones de presión gracias a las que, por ejemplo, los oficiales zapateros de obra prima consiguieron que los maestros les dotaran de «casa, cama y ropa limpia, y a todos les dan para beber un real y el que menos medio» (Archivo Histórico Nacional –en adelante AHN–, Consejos, lib. 1.420, cap. 69).

En teoría, la condición de oficial era transitoria, un intermedio entre el aprendizaje y la maestría (Nieto, 2013); pero, en la práctica, se tornaba permanente para muchos oficiales. Si se casaban y no podían afrontar el pago de la carta de examen y abrir un taller, se veían obligados a llegar a acuerdos con los maestros, condicionados por su situación familiar, es decir, por el número y edad de los hijos y otros dependientes así como por la actividad de la esposa. Por ello, buena parte de oficiales de la confección tomaban encargos de sus propios maestros o de otros fabricantes para trabajarlos en sus unidades domésticas, con el concurso de esposas, hijos e incluso de los aprendices que tomaban infringiendo las ordenanzas (López & Nieto, 2010, 2011; Nieto & Zofío, 2013). En 1770 la reforma de las normas de los zapateros de obra prima perseguía evitar los «graves inconvenientes» derivados de que los «oficiales sin tener facultad para ello admiten a aprendices en su casa por la utilidad que les tiene, haciéndoles trabajar las obras que a ellos se les encarga» (AVM, Secretaría 2-244-1).

Estamos viendo que las relaciones del maestro del pequeño taller subcontratado con su oficial no obedecían a un trato individual y privado. Por eso es erróneo pensar en la soledad del maestro artesano en su reducido obrador, máxime cuando sabemos que, sobre el mismo maestro y sus oficiales se cernía también una nube de intermediarios que les distribuían los materiales y vigilaban la cantidad y el ritmo de lo producido. Pero muchos historiadores, a fuerza de simple aritmética, dividen el número de oficiales por el de maestros y concluyen con el predominio de talleres minúsculos, el bajo número de oficiales por maestro o la relación íntima entre maestros y mano de obra auxiliar. Por ello, y de realizar una lectura rápida de las *Respuestas Generales del Catastro de Ensenada*, estaríamos de acuerdo con que el grueso de los talleres castellanos solo contaba con el concurso de un

maestro y los obradores aparecerían desligados entre sí. Pero esta visión oculta que el producto final salido de las unidades de producción era fruto de una compleja división laboral organizada sobre la base de la subcontratación para tareas concretas (Nieto, 2014a).

En casi todos los ramos industriales la centralización de la propiedad se combinaba con la descentralización de determinadas fases del proceso productivo, lo que conllevaba la formación de redes de subcontratación. Es fácil encontrarlas en la producción de artículos que requerían el concurso de varios profesionales, como, por ejemplo, la construcción de retablos, que involucraba a pintores, estofadores, escultores, arquitectos y entalladores; pero también fueron importantes en los oficios de la confección, como sastres, roperos, sombrereros y cordoneros. En la sastrería eran legión los oficiales y mujeres que operaban en sus casas, en sótanos y desvanes dispersos por el parcelario urbano. En ciertas coyunturas, como la dramática de 1803-1804, el recurso al trabajo domiciliario aumentó espectacularmente en este oficio. El papel de los mercaderes de ropería de nuevo en la organización del trabajo subcontratado de maestros sastres y oficiales fue fundamental, al menos desde 1625 (López & Nieto, 2011). Las muchas personas que sin estar «examinadas hacen ocultamente y a deshoras del día y de la noche diferentes obras», como denunciaban los carpinteros en 1729, o las imprentas que funcionaban «dentro de la clausura y en parajes inmunes o cercanos», representan un tipo de subcontratación ilegal que, sin embargo, estaba en buena medida, organizado por los maestros de los propios gremios. Y lo mismo sucedía con los tejedores del arte de la seda, los oficiales de hacer coches, silleros y guarnicioneros (AHN, Consejos, lib. 1.301, ff. 293r-293v; 1.312, ff. 520r-528v; 1.316, ff. 66r-66v; 1.330, ff. 318r-320v; 1.353, ff. 268r-269v).

Esta complejidad contractual caminaba a la par de la complicada contabilidad que debían llevar a cabo los maestros y oficiales. Y lo sustancial aquí es que había muchas diferencias entre la cantidad registrada en los índices salariales que aparecen en las estadísticas oficiales y la realmente pagada. Es muy posible que el índice se utilizase como una referencia para calcular las cantidades a descontar, así como las que debían abonarse. Pero la complicación se agranda al comprobar que el estado de cuentas dependía de un calendario irregular. Aunque el día de cobro era el sábado, la periodicidad estaba sujeta al pago por semanas, quincenas o meses. A juzgar por las grandes diferencias en las cantidades que los oficiales cobraban cada semana o quincena, es claro que a estas cantidades se llegaba pocas veces por la simple multiplicación del índice salarial por el número de días trabajados o de cantidad producida. El pago implicaba un ajuste previo de cuentas, pues había muchas asignaciones irregulares y pagos informales que convivían con el salario monetario; y que también eran salario.

A esta situación se llegaba porque antes de comenzar a trabajar, muchos oficiales contaban con recibir un adelanto. Los maestros de obra prima adelantaban estas cantidades a sus oficiales para que fuesen a trabajar a sus talleres, lo que en 1770 el gremio alegaba estaba provocando fraudes «y alteraciones de hechuras» —razones sobradas para reformar las ordenanzas—, pero silenciaba que a los maestros les seducía esta práctica desde el momento en que sus nuevos oficiales les facilitaban los parroquianos que

tenían con el anterior maestro. A tenor de las penas impuestas el gremio se lo tomó muy en serio: pérdida del adelanto y 50 ducados a los maestros que realizasen los anticipos; y ocho días de cárcel para el oficial, y el doble para el reincidente. (AHN, Consejos, lib. 1.358, ff. 392-478 (esp. ff. 409-410) y AVM, Secretaría 2-244-1, Ordenanza 28). Es muy posible que los oficiales vieses en el adelanto un ingreso que les asegurase una cobertura en coyunturas de irregularidad del trabajo, lo que nos obliga a entrar en el complejo calendario laboral artesano.

El calendario laboral

Uno de los grandes problemas de los ilustrados es que quisieron reformar el mundo del trabajo artesano sin entenderlo, lo que explica que entraran, como elefante en cacharrería, en este intrincado universo (Nieto & Paris, 2012). Por supuesto, no tuvieron en cuenta que los artesanos tenían su propia concepción del tiempo, y trabajaban lo suficiente para obtener el ingreso básico, tras lo cual no era inusual que dejaran de hacerlo (Chayanov, 1974). Por ello, es probablemente en el terreno del calendario laboral donde mejor se aprecia el choque entre las concepciones ilustradas y las de los propios artesanos. Los burócratas que elaboraron el *Catastro de Ensenada* decidieron por su cuenta, sin base alguna, que los *artistas*, es decir, los artesanos, trabajaban 180 días al año, mientras que los labradores y jornaleros lo hacían 120 días y los criados, 250. Estos números distan mucho de los que algunos contemporáneos daban por válidos. Larruga (1788), por ejemplo, estimaba que los impresores de Madrid trabajaban 240 días al año, cifra que coincide con el calendario de los artesanos de Valencia (241 días/año, según Díez, 1987: 495-498). Con todo, este calendario queda lejos de los 282 días que recientemente se han estimado para mediados del siglo XVIII. Y estas nuevas cifras se aproximan mucho a los 287 días calculados para Francia y los 280 para Inglaterra (García-Zúñiga, 2014); dígitos que acaban con el mito de nuestra indolencia laboral (Mackay, 2006).

El problema de la economía española, en general, y la madrileña, en particular, no era el ocio voluntario, sino el desempleo y el subempleo. En este contexto, cobra especial relevancia que los artesanos desconociesen los días de trabajo que tenía su semana laboral, pues dependían del trabajo que les encomendase su maestro. Los operarios eventuales ligaban su suerte a los encargos que recibiera su empleador: si eran muchos, trabajarían 4 ó 5 días, mientras que los que formaban el núcleo estable del taller podían llegar a 6. Pero el empleo no sólo dependía de la demanda, sino también de otros factores como las condiciones climáticas, que impedían secar el lino, introducirse en el río, mover los batanes y molinos y, en la construcción, instalar andamios o subirse a los tejados (Nieto, 2006: 428). En este último sector, las semanas era tan flexibles que podían incluir desde un medio día trabajado hasta seis. En este contexto, cobra sentido un informe de la Sala de Alcaldes de 1741 que sostenía que los jornaleros, peones y picapedreros que concurrían a las obras del palacio real «suelen trabajar dos días en la semana» (AHN, Consejos, lib. 1.330, ff. 314r-316r).

Los días festivos condicionaban también el tiempo de trabajo. Las llamadas *fiestas generales* abundaban durante el primer semestre y se relacionaban con el calendario litúrgico (Carnaval, Semana Santa, Corpus Christi, San Juan y las romerías de San Antón, San Blas, Santo Ángel y San Isidro), para perder fuerza en el estío (patronales de Santa Ana y San Roque) y el otoño (feria de San Mateo). En el segundo semestre primaban las fiestas parroquiales, de conventos y cofradías (Del Río, 1995: 324-325). Este calendario se completaba con las fiestas extraordinarias en las que se celebraba el nacimiento de herederos reales, las victorias militares y otros ritos de la monarquía. En Madrid, además, se daba una superposición de calendarios, dependiendo de si los artesanos eran de Corte o de Villa. Los primeros estaban encuadrados en el ritmo festivo de la Casa Real, por lo que, si contamos las 32 *fiestas de Corte o Consejo* celebradas en 1750, y sumamos las fiestas religiosas de obligado precepto (26) a los 52 domingos, se concluye que estos artesanos trabajaban un máximo de 255 días. Es decir que, aun descontando las conmemoraciones que caían en domingo, la semana útil de los trabajadores privilegiados quedaba reducida a 4,9 días (AHN, Consejos, lib. 1.337, ff. 10-11)². Solo queda añadir, primero, que, en el mundo artesanal, no todos los festivos eran en la práctica no laborables; y, segundo, que en este calendario oficial de días de asueto se intercalaba el que elaboraban los propios trabajadores con las festividades de sus cofradías y hermandades de socorro, y otras más informales como el *San Lunes*.

A lo largo de toda la Edad Moderna, los artesanos defendieron su concepción del tiempo y la relación trabajo-ocio. La persistencia del citado San Lunes es un buen ejemplo (Thompson, 1984: 258-266; Reid, 1976, 1996). En Madrid, desde fines del xvi, la Sala de Alcaldes intentó –sin éxito– impedir el absentismo artesano del primer día de la semana. Campomanes (1775: 164-166, 185) aún criticaba la devoción de este santo laico, especialmente entre los impresores; y, para escándalo de algunos maestros ilustrados como el cosmopolita Darochena, los zapateros adoraban tanto al santo que incluso paraban los martes y, de creer al Gobernador de la Sala, «cualquier día que sigue al que lo es de fiesta» (AHN, Consejos, leg. 1.607, exp. 43). Aprendices y jornaleros, según Townsend (1988: 244), también eran duchos en este festivo. Los ilustrados asociaban San Lunes con el exceso de bebida del fin de semana. Su reforma debía ser inmediata, pero las quejas de Mesonero Romanos (1989: 84-85) sobre las borracheras dominicales que impedían trabajar al día siguiente revelan la persistencia de la práctica y el fracaso de las reformas del período de Carlos III. Dado que hasta muy entrado el siglo xix los artesanos siguieron conservando su secular «indisciplina» laboral, es posible sostener que seguían inmersos en un contexto de trabajo irregular, que convierte dichas tradiciones artesanas en parte integrante del estatuto de los obreros del xix. A fines de esa centuria, todavía los sastres preferían trabajar los domingos y los impresores conservaban su medio domingo de trabajo, porque respetaban la fiesta de los lunes, a la que también se unían los estuquistas en el xx.

² Las 26 fiestas religiosas del texto salen de cribar las repeticiones de las fiestas de Corte del anterior documento con las consideradas en el gráfico 104 de Del Río (1995: 324).

El calendario oficial informa de los días en que se prohibía trabajar, pero nada dice de los que realmente se trabajaban. No podemos sostener que en todas estas fiestas cesara el trabajo, ni que la semana laboral cubriera de lunes a sábado, por lo que ésta es una regla de poca utilidad para medir el tiempo. Sabemos que la jornada laboral se alargaba cuando las obras no se acababan en el tiempo previsto. Por otro lado, había oficios sujetos a ritmos estacionales, como los abaniqueros, que trabajaban mucho en el invierno para dar salida a sus artículos en el verano, mientras que los estereros tenían su temporada alta en otoño e invierno, y el resto del año acudían a otros empleos para sobrevivir (AHN, Consejos, lib. 1.331, ff. 202r-203v; Ezquerro, 1920). Los sastres y zapateros de la casa real también sentían la presión de los plazos de entrega del vestuario, aunque las urgencias no solían impedir el descanso de los festivos.

Tiene poco sentido la insistencia de muchos historiadores en que los ingresos estaban limitados por el gran número de fiestas, máxime cuando también sabemos de casos en que la paga de los trabajadores cubría los días festivos, como a los oficiales pasteleros y los aprendices sombrereros. Durante el siglo XVIII, a los mancebos de herrador se les pagaba por meses, sin reparar en domingos y festivos. En 1771 hicieron huelga precisamente durante las festividades de Santiago y Santa Ana «para convenir el modo y forma de precisar a sus Maestros el subírseles un tanto mensual de 30 a 45 reales por lo menos» (AHN, Consejos, lib. 1.360, ff. 22-31r). Por consiguiente, en el salario se incluían a menudo días no trabajados, ya fuese por festividad o por indisposición del operario, pues en ciertas circunstancias el salario podía cubrir la baja por enfermedad.

Las retribuciones artesanas

Los ilustrados también se estrellaron con la diversidad de las formas retributivas y con las situaciones laborales de muchos artesanos. No eran pocos los maestros que trabajaban como oficiales a cambio de un salario: el 42 por ciento de los coleteros y peñeros que no tenía tienda o taller (8 de 19); el 30 por ciento de los ebanistas (19 de 64); el 25 por ciento de los jalmeros (6 de 24); el 20 por ciento de los carpinteros, cofreros (31 de 159) y pasamaneros (11 de 54); y el 16 por ciento de los peluqueros (27 de 167). En total, el 14 por ciento de los maestros o 635 agremiados dependían de otro maestro para subsistir (Nieto, 2006: 410). Sin embargo, los artífices del *Censo de Artes y Oficios* de 1757 lo mezclaron todo y, por lo general, adjudicaron salario monetario tanto a estos maestros jornaleros como a los independientes.

Pese a la realidad del maestro jornalero, la problemática salarial –como el horario– importó poco a los gremios. No hubo ningún intento global de regular el jornal; sólo las ordenanzas de los cordoneros estipulaban que los oficiales cobrarían 6 reales al día y los mercaderes y encuadernadores, 7. En este punto, los gremios y la mano de obra auxiliar lo fiaron todo a la costumbre, como venían haciéndolo desde el siglo XVII. En 1650 los oficiales de los estereros de palma pedían a la Sala que los patronos les pagaran los 4 reales diarios que estaban estipulados por la «costumbre». No sabemos qué

se esconde tras esta expresión, pero había una estacionalidad en las formas de retribución en el oficio: desde abril a septiembre se pagaban 4 reales; el resto del año, 3 en atención al descenso de la producción causado por la caída estacional de la demanda.

Las diferencias salariales solían deberse a la segmentación del mercado laboral. Dentro de un mismo oficio las condiciones estaban sujetas a variaciones que obedecían a la situación del operario en el centro y la periferia de la fuerza de trabajo. Los maestros asalariados ganaban más que los oficiales de su mismo oficio, y los oficiales asentados más que los operarios semicualificados o los descualificados que procedían de la inmigración. La cualificación marcaba las diferencias, pero también el género y la edad. Las mujeres, niños, trabajadores menos cualificados y los excluidos de los gremios conformaban el colectivo peor parado, pues no contaban con el colchón que significaban las asociaciones propias y tenían menos oportunidades de presionar para obtener el éxito en una hipotética negociación con los patrones (Farr, 2000: 153).

En lo relativo al salario conviene deslindar entre salario en moneda y salario en especie. Pero hay que tener en cuenta que muchos trabajadores, probablemente la mayoría, recibían sus ingresos de forma combinada, es decir, tanto en dinero como en especie. De hecho, el salario monetario no era todavía el hegemónico. Si entendemos el aprendizaje como una relación laboral (Reith, 2007), en Madrid los aprendices representan el ejemplo más claro de asalariados que recibían su retribución mayoritariamente en especie. Así lo avalan las más de 2.000 escrituras de aprendizaje localizadas en el Archivo Histórico de Protocolos de Madrid para 1700-1834, así como las 1.200 del período 1540-1699 (Nieto & Zofío, 2013). Casi todos los aprendices se hacían a la idea de recibir alojamiento, manutención, vestuario y calzado, el aseo de la ropa y asistencia médica. Algunos maestros eran muy generosos con sus pupilos y les proporcionaban un buen ajuar. En algunos oficios, al acabar el contrato, era habitual dotar a los aprendices del utillaje imprescindible para continuar la tarea: los vidrieros les facilitaban el diamante para cortar el vidrio, los esparteros las tijeras y agujas propias de su trabajo, y los portaventaneros sus cuatro herramientas distintivas, es decir, una juntera, un cepillo, una azuela y un cincel «todas buenas para que con ellas pueda trabajar». Que el maestro asumiese estos derechos no monetarios podía ser determinante para el aprendiz –y sobre todo, para sus padres y tutores– a la hora de inclinarse por un maestro determinado.

El pago del salario en especie también estaba generalizado entre los oficiales. Estos podían escoger vivir en casa de su maestro –por lo general, en el mismo obrador– e incluso comer con su familia. Algunos firmaron contratos muy similares a los de los aprendices, donde a la comida, ropa limpia y cama, solo añadieron la parte monetaria de su retribución. En muchos talleres los maestros estaban obligados a suministrarles el almuerzo o la merienda. En 1764 el bordador Tolosa añadía los «gastos de chocolate, braseros, refrescos y demás menudencias con dichas meriendas», que había abonado a los oficiales por trabajar en festivos. Este ejemplo se repite en oficios de la casa real. En 1761 las cuentas de un bordador de cámara reflejan 95 jornales que se debían pagar a los menestrales a razón de 18 reales

cada uno «con almuerzo y refresco por la mucha obra que había en todas partes», amén de los «80 reales de las meriendas que es costumbre dar a los bordadores en los días de fiesta que se trabajaron» (Barreno, 1974).

Los maestros tenían muy presente este pago en especie. Así lo revela el éxito de las ayudas que la Junta de Comercio y Moneda puso a su disposición en lo relativo a productos comestibles. Y había formas de retribución complementarias, muy vinculadas con la costumbre, que también incluían el pago de esta manera. Desde la Baja Edad Media los maestros herreros daban a sus oficiales ciertas cantidades de carbón de brezo, mientras que los oficiales de sastres y carpinteros pactaban con los maestros aprovechar materiales sobrantes como retales y trozos de madera. Entre los plateros eran famosas las «barreduras» o la escobilla de San Eloy, que no era otra cosa que el intento de distribución colectiva del polvo de oro. De este modo, los oficiales podían producir otros bienes que después vendían o canjeaban. Aunque siempre hubo sospechas de que estaban faltos de peso, los maestros tahoneros solían dar a sus operarios algunos panes cocidos en el horno (AVM, Secretaría, 2-131-4). Al acabar la fábrica de carbón, los fabricantes negociaban la apropiación de la leña con la que levantaban las gigantescas cabañas en el monte donde se refugiaban en la temporada productiva. Después, vendían esa leña en Madrid, pudiendo obtener por ella cantidades importantes para economías modestas, que oscilaban entre 140 y 350 reales (Nieto, 2010: 28).

Muchos trabajadores interpretaban que estas formas retributivas complementarias eran parte de un derecho adquirido, lo que podía provocar choques con los intereses de los maestros y los directores de las reales fábricas. En éstas y en ciertos talleres se instalaron controles para impedir lo que los patrones consideraban malversaciones y los oficiales simples derechos salariales. Tampoco los empleados domésticos se quedaron atrás a la hora de sustituir las materias primas que les entregaban los dueños por materiales de peor calidad, un problema que se fue agudizando a medida que aumentaba el tamaño del *Verlagssystem*.

Es cierto que la diversidad de las formas retributivas plantea serios problemas de análisis. En unos oficios se cobraba una cantidad por piezas producidas; en otros, por tiempo empleado. Esto tampoco lo tuvieron en cuenta los burócratas que confeccionaron el *Censo de Artes y Oficios*. En la real estampería únicamente tenían sueldo el regente, su segundo y un mozo; el resto de operarios cobraban «a piezas», sistema que también regía en la casa real (Capella, 1962, II: 144). El bordador Francisco Tolosa pagaba 17 doblones y medio «por cada cuarto de vestido», es decir, ajustaba el pago a sus oficiales por piezas del traje (Barreno, 1974: 272). Este sistema beneficiaba a empresarios y trabajadores: los primeros incentivaban el aumento de la producción y ahorraban en supervisión; los segundos planificaban su trabajo con más libertad. En otros casos la retribución incluía el alojamiento, diversos derechos sobre las materias primas y la producción, e incluso adelantos sobre futuros salarios.

Durante la segunda mitad del XVIII los más afectados por los cambios en las formas retributivas fueron los artesanos de la casa real. Los bordadores de cámara cobraban por obra o vestido realizado, de suerte que si los

miembros de la familia real estrenaban vestidos para bailes, bautizos, bodas o funerales, sus ingresos anuales podían elevarse hasta los 30.000 reales. Esta importante suma se redujo desde 1789 a la mitad, pues un nuevo sistema retributivo les alejó de los avatares caprichosos e inseguros del calendario palaciego –bien pagados– para asegurarles un salario estable de 15.000 reales (Barreno, 1974: 275-276, 282-283).

Pese a estas reducciones y las dificultades para cobrar, los artesanos de Corte ganaban más que los de Villa, tal como confirman los jornales pagados en la obra del palacio real a mediados del XVIII. Con la excepción de los oficiales de carpintería, ayudantes de herrero, aserradores y peones de albañil, que no distinguían entre Corte y Villa, las diferencias se perciben en el resto de niveles: los maestros canteros y los carreteros a cargo de la corona ganaban 2 reales más, que eran 5 en el caso de los herreros y se ensanchaban en los oficiales ebanistas: 20 reales y 27 maravedíes frente a 6 reales y 17 maravedíes.

Las factorías centralizadas cercanas a Madrid tenían otros problemas vinculados con el salario. En este sentido, la fábrica de curtidos de Pozuelo de Alarcón es un buen ejemplo de la maraña retributiva que se daba cita en una misma unidad productiva, donde todos los operarios residían en el recinto fabril. En 1755, aparte del pequeño núcleo de cargos administrativos, entre el resto de los empleados los mejor pagados eran los maestros curtidores, bataneros y zurradores: ninguno bajaba de los 3.000 reales al año. Les seguían otros maestros y sus respectivos oficiales, que no ganaban menos de 1.000, cifra a la que no llegaban peones y costureras. La mayoría recibían una paga semanal, excepto los 5 oficiales zurradores que trabajaban a destajo. Pero había otros derechos que reforzaban la relación de los jornaleros con la Real Fábrica, como era que estos consiguieron que se abriera una tahona en el contexto de la crisis de subsistencias de 1753 (Archivo General de Simancas, *Dirección General de Rentas*, 1.^a remesa, leg. 1473-1). Con todo, ciertas factorías textiles centralizadas tendieron a mantener las tareas menos especializadas en manos de artesanos independientes, que a su vez contrataban a hilanderas, canilleros o estambreros, a quienes se pagaba por cantidad producida. La ligazón de estas experiencias fabriles con estos trabajadores era, por tanto, débil, pues dependían de un intermediario y no estaban sujetos a una remuneración semanal fija.

Dado que la retribución estaba en el eje de las relaciones entre maestros y oficiales extraña poco que también fuera uno de los motivos principales de la conflictividad laboral. Tal vez sea exagerado afirmar que las retribuciones se convirtieron en la única causa capaz de movilizar a los trabajadores, como asegura Duplessis para Europa (2001: 376), pues de los conflictos laborales consignados en Madrid entre 1720 y 1800 sólo uno de cada tres fue motivado por el salario y en el resto de España lo fueron dos terceras partes. Pero según se fue imponiendo el salario como principal relación capital/trabajo, las acciones de protesta fueron cada vez más recurrentes y tuvieron en él su argumento central (Nieto, 2006: 451).

Valga el ejemplo de la reclamación que los oficiales sastres de Villa hicieron en 1753 para que sus salarios se igualasen con los de Corte. Este episodio, que derivó en una huelga, tuvo como base los cambios de la de-

manda, la complejidad del mercado de trabajo y el endeudamiento gremial, factores que llevaron a los maestros sastres a redactar unas nuevas ordenanzas en 1753. Con su entrada en vigor los oficiales vieron prohibido trabajar piezas fuera del taller del maestro y la elevación de las tasas de examen. La mano de obra auxiliar entendía que las ordenanzas perseguían «hacer esclavos a oficiales y mancebos», de manera que solo estaban dispuestos a aceptarlas si se les aumentaba su salario y homologaba al estilo del cobrado por los oficiales de Corte, esto es, 11 reales, «almuerzo y refresco». Podían consentir no cobrar por piezas realizadas, práctica que servía para incrementar la ganancia del oficial al poder trabajar a destajo, siempre que se les pagara más por el total de días trabajados. La inclusión del almuerzo y el refresco en las demandas de los oficiales demuestra la importancia de este componente retributivo en una época de fuerte subida de precios. Los maestros rechazaron la propuesta alegando que si aceptaban los 15 reales —a los 11 que pedían los oficiales en moneda, añadían los cuatro del almuerzo y refresco— deberían doblar los precios de la hechura de cada vestido. Las posturas irreconciliables de ambas partes derivaron en una huelga general del oficio, un boicot a las obras de los patronos y el rechazo a recoger las normas de 1753 (AHN, Consejos, leg. 490).

Había grupos de oficiales de los gremios muy cohesionados y acostumbrados a negarse a trabajar cuando no se aceptaban sus demandas de aumento salarial. Al igual que los sastres, los oficiales zapateros, coleteros, herradores, estereros o bordadores fueron muy duchos en reclamar el pago de horas extraordinarias o aumentos salariales. Todos tenían una larga trayectoria de «atrevimientos», «alborotos» e «inquietudes», y estaban unidos por su negativa a trabajar si no se les aumentaba el jornal, así como por su estilo de vida y su propensión al conflicto. Estas «costumbres en común» y la experiencia en el conflicto laboral formaban parte de la identidad de los oficiales madrileños. Eran compartidas por muchos trabajadores de la construcción, y sobre todo, por los canteros de las obras reales, que en demanda de mejoras salariales dejaron de trabajar en 1746 justo en el momento culminante de la construcción del nuevo palacio real (Archivo General de Palacio, *Obras de palacio*, cajas 1.131 y 1.132; De la Plaza, 1975: 61-65). En suma, ante las tensiones originadas por la retribución, los trabajadores madrileños se valieron tanto de la negociación como de la respuesta directa (Nieto, 1996, 2014b).

Es un hecho que los salarios reales transmiten una imagen desgarradora, lo que obliga a preguntarse cómo era posible vivir en la capital. Había ciertos resquicios, tanto en lo que se refiere a los ingresos completos de la unidad familiar, como a los «métodos informales» de aumentarlos. Pero desde 1785 la miseria se instaló de modo permanente en Madrid debido a que los salarios nominales no crecieron al ritmo que lo hicieron los precios de los productos básicos. En esta tesitura inflacionista, los maestros, muchos de ellos convertidos ya en patronos, jugaban con ventaja. La legislación estaba hecha a su medida y podían contratar o deshacerse de trabajadores casi a su antojo. En ocasiones blandían —e hicieron realidad— la amenaza de trasladar su producción al entorno rural, donde se pagaban menores salarios. Además, contaban con la alianza de las administraciones públicas, a

las que podían exigir tanto que prohibiesen a otros patronos fichar a trabajadores por salarios más elevados, como que los gremios ampliasen la oferta de empleo admitiendo a operarios libres, u olvidarse de sus privilegios mediante la promulgación de prácticas laborales que aumentaran las retribuciones. Los patronos también actuaban de forma poco honesta: falseaban el peso de las materias primas distribuidas a los trabajadores, les pagaban con moneda devaluada, ponían precios abusivos a los bienes que suministraban e imponían multas por trabajo mal hecho. Los que pagaban parte del salario en especie daban a los trabajadores pocas cantidades de alimentos e incluso en malas condiciones. Y, en momentos críticos, como en 1808, podían cambiar los sistemas de retribución, amparándose en la divulgación de embustes y descalificaciones a los trabajadores. De estas prácticas no se libraban ni los operarios altamente cualificados. En un escrito dirigido al Gobierno francés, un administrador que no veía con buenos ojos a los artífices de la porcelana del Buen Retiro les acusaba de ser *«desiduosos e inaplicados porque tienen sueldo fijo no trabajan ni todo el tiempo ni con la asiduidad debida»* (Mañueco, 1999: 40-41).

Conclusiones

Los estudios cliométricos interpretan el salario como el equivalente monetario de los artículos básicos que los trabajadores requerían para subsistir; de ahí que el volumen salarial y la cantidad de dinero ganada en un período dado sean clave para calcular lo que los trabajadores podían gastar en comida, bebida, vestido, vivienda y otros artículos de consumo. En consecuencia, los historiadores económicos calculan el salario real multiplicando los índices salariales nominales por un número hipotético de días trabajados, y después cotejan el resultado con el precio de cierto lote de productos. Pese a los refinamientos metodológicos empleados en estos estudios, lo cierto es que los trabajadores de los siglos XVIII y buena parte del XIX no relacionaban de forma automática renta y gastos en términos meramente monetarios. Y, siguiendo a Michael Sonenscher, no podemos medir su jornada laboral según criterios actuales, máxime cuando todavía no nos hemos puesto de acuerdo en torno al tiempo trabajado en la Edad Moderna, la intensidad de éste y el propio calendario laboral. En este artículo, hemos considerado importante examinar la retribución desde aspectos cualitativos que tienen en cuenta el contexto de los talleres, así como el terreno del conflicto. Y lo que impera en estos campos es la irregularidad en los pagos y en el calendario laboral, así como la importancia del salario no monetario. Todo ello rodeado de condicionantes como el ciclo vital y las diversas situaciones económicas de unas unidades domésticas donde el ingreso no era exclusividad del cabeza de familia.

El grueso de la población trabajadora de Madrid de finales del Antiguo Régimen vivió pendiente del problema de cómo garantizar la regularidad de sus ingresos cuando dicha continuidad no se daba necesariamente en el trabajo. Para esa población cada vez más precarizada, la aventura de vivir se limitaba a redondear sus ingresos con los aportes de todos los miembros

de la unidad doméstica, teniendo en cuenta que cualquier cambio en el calendario laboral podía provocarles consecuencias nefastas. En suma, los artesanos y artesanas del siglo XVIII estaban acostumbrados a readaptar sus trabajos a su versátil economía de las necesidades. Es en este contexto en el que se entiende la urgencia de hacer una historia social del salario.

Bibliografía

- AGUA, J. (2012), «Infancia y pobreza en el Madrid del setecientos», en Hernando, F. J., López, J. M. y Nieto, J. A. (eds.), *La Historia como arma de reflexión. Estudios en homenaje al profesor Santos Madrazo*, Madrid, Ediciones Universidad Autónoma de Madrid, pp. 21-36.
- (2014), «Reclusión infantil en Madrid a finales del Antiguo Régimen», en Franch, R., Andrés, F., y Benítez, R. (eds.), *Cambio y resistencias sociales en la Edad Moderna. Un análisis comparativo entre el centro y la periferia mediterránea de la Monarquía Hispánica*, Madrid, Sílex, pp. 27-42.
- ANDRÉS, J. I. y LANZA, R. (2013), «Impuestos municipales, precios y salarios reales en la Castilla del siglo XVII: el caso de Madrid», *Hispania*, 73, 243, pp. 161-192.
- BARRENO, M. L. (1974), «Bordadores de Cámara y situación del arte de bordar en Madrid durante el siglo XVIII», *Archivo Español de Arte*, XLVII, 1974, pp. 273-300.
- CAPELLA, M. (1962), *La industria en Madrid. Ensayo histórico-crítico de la fabricación y artesanía madrileñas*, Madrid, Cámara Oficial de la Industria de la Provincia de Madrid.
- CHAYANOV, A. (1974), *La organización de la unidad económica campesina*, Buenos Aires, Nueva Visión, 1974.
- DÍEZ, F. (1987), *La organización social del trabajo en la ciudad preindustrial: Valencia, siglo XVIII*, Tesis doctoral, Valencia.
- DUPLESSIES, R. S. (2001), *Transiciones al capitalismo en Europa durante la Edad Moderna*, Zaragoza, Pressas Universitarias de Zaragoza.
- EZQUERRA DEL BAYO, J. (1920), «Exposición de «El abanico en España», *Arte español*, 2, pp. 49-61.
- FARR, J. R. (2000), *Artisans in Europe, 1300-1914*, Cambridge, Cambridge University Press.
- FONTAINE, L. y SCHLUMBOHM, J. (2000), *Household strategies for survival 1600-2000: fiction, factions and cooperation*, *International Review of Social History*, 45, supplement 58.
- GARCÍA-ZÚÑIGA, M. (2014), «Fetes chômees et temps du travail en Espagne (1250-1900)», en Maite, C. y Terrier, D. (dir.), *Les temps du travail. Normes, pratiques, évolutions (XIV^e-XIX^e siècles)*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes.
- HAMILTON, E. J. (1975), *El Tesoro Americano y la revolución de los precios en España, 1501-1650*, Barcelona, Ariel (1.^a ed. inglesa 1934).
- (1988), *Guerra y precios en España, 1650-1800*, Madrid, Alianza Editorial (1.^a ed. inglesa, 1947).

- HUFTON, O. (1974), *The poor of Eighteenth-Century France, 1750-1789*, Oxford, Clarendon Press.
- LÓPEZ BARAHONA, V. (2009), *El cepto y el torno. La reclusión femenina en el Madrid del siglo XVIII*, Madrid, Fundamentos.
- LÓPEZ, V. y NIETO, J. A. (2010), «La formación de un mercado de trabajo. Las industrias del vestido en el Madrid de la Edad Moderna», *Sociología del Trabajo*, 68, pp. 147-168.
- (2011), «La ropa estandarizada. Innovaciones en la producción, comercio y consumo de vestuario en el Madrid del siglo XVII», *Sociología del Trabajo*, 71, pp. 118-133.
- LOPIS, E. y GARCÍA, H. (2011), «Precios y salarios en Madrid, 1680-1850», *Investigaciones de Historia Económica*, 7, pp. 295-309.
- MACKAY, R. (2006), «Lazy, Improvident People», Myth and Reality in the Writing of Spanish History, Ithaca & Londres, Cornell University Press.
- MAÑUECO, C. (1999), «La Real Fábrica de Porcelana del Buen Retiro a través de sus documentos (1760-1808)», en *Manufacturas del Buen Retiro, 1760-1808*, Madrid, Ministerio de Educación y Cultura, pp. 19-128.
- MESONERO, R. (1989), *Rápida Ojeada sobre el estado de la capital y los medios de mejorarla*, Madrid, CIDUR.
- NIETO, J. A. (1996), «Asociación y conflicto laboral en el Madrid del siglo XVIII», en López, V. y Nieto, J. A. (eds.), *El trabajo en la encrucijada. Artesanos urbanos de la Europa de la Edad Moderna*, Madrid, Libros de la Catarata, pp. 248-287.
- (2006), *Artesanos y mercaderes. Una historia social y económica de Madrid, 1450-1850*, Madrid, Fundamentos.
- (2014a), «La reproducción gremial en el Madrid del siglo XVIII: desmontando el tópico del aprendizaje como cantera corporativa», en Franch, R., Andrés, F., y Benítez, R. (eds.), *Cambio y resistencias sociales en la Edad Moderna. Un análisis comparativo entre el centro y la periferia mediterránea de la Monarquía Hispánica*, Madrid, Sílex, pp. 97-108.
- (2014b), «Y todos dijeron clo y dejaron el trabajo»: sobre el conflicto artesano en la España de la Edad Moderna», *El Taller de la Historia*, 6 (6), pp. 19-77, revista virtual.
- y PARIS, A. (2012), «Transformaciones laborales y tensión social en Madrid, 1750-1836», *Encuentros Latinoamericanos*, VI, 1, pp. 210-274 (revista virtual).
- y ZOFÍO, J. C. (2013), «El acceso al aprendizaje artesano en Madrid durante la Edad Moderna», en Castillo, S. (coord.), *Mundo del trabajo y asociacionismo en España. Collegia, gremios, mutuas, sindicatos...*, VII Congreso de Historia Social, Madrid, octubre 2013, Madrid, Asociación de Historia Social & Siglo XXI.
- PLAZA, F. J. DE LA (1975), *Investigaciones sobre el Palacio Real Nuevo de Madrid*, Valladolid, Publicaciones del Departamento de Historia del Arte, Universidad de Valladolid.
- REHER, D. S. 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*, XI, pp. 101-151.

- REID, D. A. (1976), «The Decline of Saint-Monday 1766-1876», *Past & Present*, 71, pp. 76-101.
- (1996), «Weddings, Weekdays, Work and Leisure in Urban England 1791-1911. The Decline of Saint-Monday Revisited», *Past & Present*, 153, pp. 135-163.
- RÍO, M. J. DEL (1995), «Cultura popular y fiestas», en V. Pinto y S. Madrazo (dirs.), *Madrid. Atlas Histórico de la ciudad (siglos IX-XIX)*, Barcelona, Lunberg, pp. 324-339.
- SCHOLLIER, P. y SCHWARZ, L. (2003), *Experiencing Wages. Social and Cultural Aspects of Wage Forms in Europe Since 1500*, Nueva York & Oxford, Berghahn.
- SONENSCHER, M. (1983, 1996), «Trabajo y salarios en el París del siglo XVIII», en López, V. y Nieto, J. A. (eds.), *El trabajo en la encrucijada. Artesanos urbanos de la Europa de la Edad Moderna*, Madrid, Libros de la Catarata, pp. 288-312.
- SOUBEYROUX, J. (1982), «El encuentro del pobre y la sociedad: asistencia y represión en Madrid del siglo XVIII», *Estudios de Historia Social*, 20/21, pp. 7-225.
- THOMPSON, E. P. (1984), «Tiempo, disciplina de trabajo y capitalismo industrial», en *Tradición, revuelta y conciencia de clase. Estudios sobre la crisis de la sociedad preindustrial*, Barcelona, Crítica, pp. 239-293.
- TOWNSEND, J. (1988), *Viaje por España en la época de Carlos III (1786-1787)*, Madrid, Turner.
- VILAR, P. (1964), «Transformaciones económicas. Impulso urbano y movimiento de los salarios: la Barcelona del siglo XVIII», en Vilar, P., *Crecimiento y desarrollo. Economía e historia. Reflexiones sobre el caso español*, Barcelona, Crítica, pp. 194-233 (1.ª ed. francesa, 1950).
- ZOFÍO, J. C. (2015), «Renovación y perspectivas en la investigación de la historia social de los artesanos en el Madrid de la Edad Moderna», en Grupo Taller, *Veinticinco años después: Avances en la Historia Social y Económica de Madrid*, Madrid, Ediciones Universidad Autónoma de Madrid.

PALOMA MORÉ**

CUIDADOS A PERSONAS MAYORES EN MADRID Y PARÍS: LA TRASTIENDA DE LA INVESTIGACIÓN¹

Introducción

En este relato he intentado contar, en primera persona y con la mayor franqueza posible, cómo realicé la investigación de terreno de mi tesis doctoral, que será leída en la UCM en 2015. En la fase de formación del doctorado realicé un trabajo de investigación, dirigido por Ángeles Ramírez, que abordaba la problemática del empleo de hogar en España y su relación con la inmigración internacional y con la posición «a caballo» entre el mercado laboral y el trabajo doméstico de las mujeres españolas. Esta investigación daba continuidad a un trabajo empírico previo, realizado bajo la supervisión de Juan José Castillo, sobre el servicio doméstico en Madrid².

Recibido: 11-II-2015

Versión aceptada: 13-IV-2015

* Esta rúbrica de *Sociología del Trabajo*, «A pie de obra», quiere dar cabida a textos que pongan en evidencia el *making of*; la trastienda de la investigación, los balances críticos, las experiencias vividas en el desarrollo de una investigación concreta. Con materiales que nos muestren la cocina, los problemas, las rectificaciones, la vida real misma de una investigación social.

** Paloma Moré, Departamento de Sociología III de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la UCM, 28223 Pozuelo, Madrid. Miembro del Grupo de Investigación UCM Consolidado «Charles Babbage en Ciencias Sociales del Trabajo». Correo electrónico: morecorral.paloma@gmail.com

¹ En este texto, la autora hace un balance, escrito en primera persona, del desarrollo de la investigación, y sus avatares, que habrá culminado, cuando este texto se publique, en su tesis doctoral, «La organización social de los cuidados a personas mayores en Madrid y París: de la domesticidad a la profesionalización en la intersección de género, clase y etnicidad», Madrid, Universidad Complutense, dirigida por Juan José Castillo. La autora agradece a la redacción de *Sociología del Trabajo* y dos evaluadores de la revista sus sugerencias y comentarios que han contribuido a una mejora notable del primer borrador de este artículo.

² Una versión posterior, revisada, se publicó como capítulo de una obra compilatoria de trabajos presentados al concurso de Jóvenes Sociólogos de la Asociación de Sociología Madrileña: Moré, P. 2013. «Mujeres migrantes y trabajo de cuidados en Madrid: Condiciones laborales y repercusiones sobre la vida», en Pablo López Calle y Antonio Lucas Marín (eds.) *La sociología que viene ¿Qué hacen los jóvenes sociólogos madrileños?* Madrid: Fragua.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 84, primavera de 2015, pp. 85-105.

A partir de estas investigaciones, dos aspectos habían llamado mi atención: por un lado, que en Madrid el servicio doméstico estaba relacionado con las carencias de servicios públicos de atención a la vejez y la dependencia, una característica que diferenciaba la realidad española de otros contextos europeos; por otro, que muchas mujeres migrantes que habían trabajado como empleadas de hogar, tras una ruptura abrupta con sus trayectorias laborales previas a la emigración, se habían especializado en cuidar personas mayores, emprendiendo trayectorias de auto-profesionalización dentro de la geriatría. Efectivamente, el crecimiento del sector de los cuidados geriátricos de larga duración en contextos formales –ayuda a domicilio, centros de día y residenciales– se nutría en Madrid de trabajadoras migrantes que muchas veces tenían experiencias previas en cuidados informales a domicilio.

Esta constatación, que partía de una primera aproximación al estudio de terreno, puso en el centro de mis preocupaciones teóricas el trabajo de cuidados y me llevó a problematizar, desde una perspectiva sociológica, las ventajas y los límites de su profesionalización. Desde esta perspectiva, me fui interesando hacia los procesos de construcción de una profesión, de un «savoir-faire» o de la acumulación de la experiencia en cuidados a personas mayores, emprendidos tanto por las propias trabajadoras, como por distintas instituciones y agentes privados a través de la formalización de esas adquisiciones tantas veces informales. Esto me llevó a plantear un estudio doblemente comparativo en el que se mostraran contextos de trabajo en los que los procesos de profesionalización y formalización del cuidado presentaran diferentes fases y características y en los que las trabajadoras tuvieran definido su marco de actuación de manera diversa.

Por una parte, era necesario plantear una comparación entre diferentes «situaciones reales de trabajo» para poder dar cuenta de esos procesos de formalización y profesionalización de los cuidados en sus distintas cristalizaciones y tratar de «reconstruir el proceso completo de trabajo» o la organización social de los cuidados. Por otra parte, para mostrar la importancia de la cultura o atmósfera de trabajo en esa organización social de los cuidados, era interesante comparar «dos contextos social y territorialmente situados» (Castillo, 2010; 2015), que serían las ciudades de Madrid y París. Así, mi objetivo consistía en mostrar, eligiendo situaciones diversas y representativas, el conjunto de trabajos que contribuyen a proveer de cuidados de larga duración a la población mayor en dos contextos territoriales significativos dentro de Europa.

De esta manera mis preguntas de investigación partían en la dirección de plantear hasta qué punto y con qué limitaciones, esos procesos de formalización y profesionalización permiten revalorizar el trabajo asalariado de cuidado a personas mayores. Así, me iba a interesar por analizar cómo se realizaba este trabajo en distintos contextos reales de trabajo y cómo estas situaciones estaban mediadas por procesos de formación, de aprendizaje de técnicas y de competencias relacionales, y en ocasiones, por procesos de cualificación profesional oficial. Pero también, y esto era fundamental, por los efectos de la (des)reglamentación y la imposición (o la ausencia de esta) de límites: en las tareas, en los tiempos de trabajo, en la flexibilidad

y la disponibilidad de las empleadas, en la regulación salarial y en la implicación personal y ética y en definitiva en las relaciones humanas que se tejían en las situaciones de cuidados.

Esta comparación partía del interés por la diversidad en las formas de trabajo y formas de provisión de un servicio, «estudiar las distintas fuentes de trabajo que satisfacen la provisión de servicios como una forma concreta y empíricamente cuantificable de contemplar la cuestión de los cambios en el trabajo» (Pahl, 1991: 174). De esta manera, pretendía estudiar el trabajo de cuidado de personas mayores como un único sector en el que se incluye a las empleadas de hogar no profesionales y a las auxiliares de geriatría o cuidadoras profesionales para analizar la circulación por estas distintas formas de empleo y las trayectorias laborales de estas trabajadoras que además, realizan las mismas tareas y a menudo comparten lugares de trabajo.

En definitiva, la perspectiva elegida ponía en el foco de análisis las divisiones del trabajo, partiendo de una definición inclusiva y extensa del concepto de trabajo e interesándose por las conexiones, articulaciones, intersecciones y configuraciones que se dan a través de las fronteras de las actividades laborales (Glucksmann 2006: 21), así como dentro de un mismo sector bajo diferentes relaciones laborales y formas de provisión de un servicio (Lyon y Glucksmann, 2008: 102).

1. El objeto y los escenarios de estudio: algunas decisiones clave de diseño

El camino recorrido hasta aquí ha estado marcado por encrucijadas en las que ha habido que tomar decisiones prácticas para avanzar en la investigación, a veces optando por las opciones más complejas y otras, simplemente, tratando de allanar el ya de por sí difícil camino de la tesis doctoral.

La primera decisión fue centrarme en el trabajo de cuidados a personas mayores, porque este tipo de cuidados tiene implicaciones tanto relacionales como materiales que le sitúan en una posición estratégica para abordar de manera profunda e intensa una serie de debates teóricos relacionados con la ética del cuidado. El interés social por el problema del envejecimiento de la población y la dependencia hacían este objeto más atractivo y hasta cierto punto novedoso, en cuanto que el auge de estas cuestiones es un fenómeno históricamente nuevo.

En segundo lugar, era necesario plantear cuáles serían los espacios geográficos en los que se llevaría a cabo el análisis. La elección de las ciudades de Madrid y París como unidades de análisis se ha debido a su posición estratégica para analizar los procesos de formalización y profesionalización de los cuidados de larga duración: mientras que Madrid se caracteriza por un modelo doméstico de prestación de cuidados de larga duración, París es paradigma de la profesionalización de estos servicios.

Además, otros factores relacionados con la logística influyeron en esta decisión. Por una parte, Madrid era la base de la que partía, no sólo por mi situación geográfica sino porque en esta ciudad había realizado mi

primer estudio sobre el servicio doméstico en 2009-2010 y porque había colaborado activamente en la investigación TRAVIDA, en el equipo que analizaba las formas de trabajo y vida en los sectores de servicios «atrasados» que proveían de trabajo a las zonas de trabajo tecnológico y servicios «avanzados» de la periferia madrileña³. En esta investigación, además de varias entrevistas a empleadas de hogar y cuidadoras, había participado en un dispositivo innovador de investigación en el que hicimos una encuesta «in situ» a las empleadas de hogar que, a primera hora de la mañana, se desplazaban en autobuses interurbanos hacia estas periferias acomodadas.

Por otra parte, el contexto francés no me era ajeno, me era además posible utilizar el francés como idioma de investigación y tenía algunos contactos de interés fundamental. En el año 2008 había sido alumna de Patricia Paperman, quien coeditando la obra compilatoria *Le souci des autres: éthique et politique du care* (2006), había introducido la temática de los cuidados en Francia. Además, el Grupo de investigación Charles Babbage en Ciencias Sociales del Trabajo, era cercano al equipo *Genre, Travail et Mobilités*⁴ y en particular a Helena Hirata, catedrática de sociología del trabajo, que se encontraba enfrascada en una apasionante comparación internacional sobre el trabajo de cuidados a personas mayores en París, Tokio y Sao Paulo. Con la intención de indagar en las posibilidades y la pertinencia de una comparación internacional entre Madrid y París, consulté mi idea con estas dos investigadoras y realicé en enero de 2012 una primera aproximación al terreno en París.

Finalmente, era necesario tomar una decisión fundamental sobre cuál iba a ser mi variable independiente y cuál la dependiente, esto es, si iba a dividir la realidad en distintas formas de trabajo para desde ahí analizar no sólo el trabajo de cuidados sino cómo éste interactúa con la realidad migratoria, como hace, por ejemplo, Bridget Anderson en su estudio comparativo entre *au pairs* y trabajadoras domésticas (2009); o si iba a establecer, como principal foco del análisis, una distinción entre distintas categorías migratorias y de género (mujeres ecuatorianas, mujeres filipinas, mujeres marroquíes...) como habían hecho otras autoras. Las dos alternativas eran interesantes pero la tradición de estudios del trabajo del Grupo Charles Babbage me pareció una perspectiva de análisis menos explorada y más pertinente para analizar las divisiones y límites del trabajo de cuidado y las relaciones sociales que le dan sentido.

De esta manera, quedaba operacionalizado mi objeto de estudio en tres formas distintas de trabajo –empleo de hogar, ayuda a domicilio y centros residenciales– en dos «ciudades globales», lo cual implicaba entrar en estrecho contacto con una amplia diversidad migratoria marcada por tendencias contemporáneas ligadas a la globalización así como por los pasados coloniales de ambos países.

³ Ver Candela, P. y Piñón, J. (2013) *Vida, Trabajo y Relaciones de Género en la Metrópolis Global*. Madrid: La Catarata. Así como la nota de lectura firmada por Paloma Moré y publicada en 2014 en *La Nouvelle Revue du Travail*, n.º 4.

⁴ Centre de Recherches Sociologiques et Politiques de Paris, CNRS.

2. Abordaje epistemológico y metodológico

El estudio del trabajo de cuidados implica llevar al terreno analítico y sociológico una serie de acciones y actividades que a menudo permanecen en la penumbra de lo social, pues se dan por supuestas pero sin que se les preste atención. Por ello, reconocer el cuidado como un proceso complejo, que implica prácticas y ética y que encierra relaciones de poder, obligaciones y conflictos, pero que al mismo tiempo articula toda una serie de relaciones sociales indispensables para hacer posible la vida, es una forma de dignificarlo y de resituarlo en el centro de la interdependencia humana, restableciendo así la importancia que merece.

Este es el objetivo personal y político que ha guiado la presente investigación. Conviene señalarlo puesto que difícilmente la ciencia social puede desligarse plenamente de la ideología que la inspira y moldea. Partiendo de esta premisa y de la idea de que la constante actitud reflexiva es el mejor camino para la construcción de una investigación científica «neutra», me parece necesario señalar que esta investigación ha sido planteada y diseñada desde una perspectiva feminista, la cual ha influido tanto en la elección del tema como en las distintas fases del estudio. El feminismo es una escuela de pensamiento, además de movimiento político y social, que tiene como marco definitorio, a la vez punto de partida y objetivo final, la igualdad entre seres humanos, y en concreto, entre hombres y mujeres. Sin embargo, bajo este «paraguas» ideológico y científico existe una gran diversidad, no siempre exenta de conflicto, entre corrientes y formulaciones teóricas y metodológicas.

Dentro del feminismo, el enfoque de la ética del cuidado (como ética feminista y no femenina) ha sido especialmente fructífero para la elaboración de esta investigación. Como señala la autora que se considera la fundadora de esta perspectiva, Carol Gilligan, la ética del cuidado, fundada en las relaciones y los vínculos humanos, es fundamental para el funcionamiento de una sociedad global (Gilligan, 2013: 37). Como perspectiva epistemológica, la ética del cuidado supone repensar lo que nos une y nos vincula a diversos otros en relaciones sociales concretas, tanto interpersonales como colectivas, que generan distintos grados de responsabilidad, obligaciones, de fuerza y de intensidad diferentes para las distintas partes (Paperman y Molinier, 2013: 26-27).

Estas autoras consideran que un enfoque que tenga en cuenta la dimensión política del cuidado, desde el feminismo, conlleva la adopción de una perspectiva epistemológica que, inspirándose en las «teorías del puntos de vista», contradice las tendencias más positivistas de las ciencias sociales y los supuestos cánones de neutralidad científica (*Ibid.*: 27). Una perspectiva de investigación que sitúa el foco del análisis en las relaciones sociales concretas debe integrar una dimensión subjetiva y moral en el análisis, lo que implica reconocer que los puntos de vista «ordinarios» pueden ser también puntos de vista morales (Paperman, 2013: 51). Así, se puede conceder una voz moralmente legítima a quienes se encuentran en posiciones subalternas en las relaciones de poder, en este caso las trabajadoras de los cuidados. Esto implica que los informantes y sus experiencias no se consideran

únicamente como «objetos» de investigación sino también como «sujetos» capaces de producir un conocimiento, no sólo práctico sino también moral, de lo que implica el cuidado y de su dimensión ética.

Desde el punto de vista metodológico era evidente que un abordaje cualitativo era absolutamente necesario para analizar tanto la organización concreta del trabajo, como la implicación subjetiva de las cuidadoras, para poder entender cómo experimentaban su relación con los límites del cuidado que imponían los procesos de formalización y profesionalización de los cuidados. La problemática planteada se refería a una realidad social compleja, que remitía al sentido subjetivo de la conducta humana, que no externamente observable, pues incluye las reflexiones, aptitudes, opiniones, omisiones, etc., que no pueden ser aprehendidas por la mera observación (Weber, 1964 [1922]). Por tanto, si el objetivo era investigar acerca de las causas internas de la acción, para comprender, era necesario tanto observar como preguntar, y escuchar atentamente las respuestas que daba esa «voz diferente» (Gilligan, 1982) y que tantas veces aparece silenciada. De esta manera, el análisis sociológico aquí presente ha tenido en cuenta no sólo los comportamientos y estrategias en relación por ejemplo al proceso migratorio, la trayectoria laboral, o las condiciones de trabajo, sino también las reflexiones y los significados suscitados por distintas situaciones concretas de cuidado, las cuales implicaban un análisis en términos éticos. A partir de esta inmersión en los discursos se realizó un alejamiento conceptual tratando de establecer abstracciones y generalizaciones e intentando captar la conexión de sentido de la acción social. Siguiendo la postura epistemológica de Weber para resolver la dicotomía entre la explicación de lo que hacen los actores y la interpretación de por qué lo hacen, se optó por no renunciar a ninguna de ellas.

Más concretamente, la perspectiva metodológica que se ha utilizado es heredera de una tradición cualitativa de la Sociología del Trabajo que consiste en realizar estudios de caso cualitativos (ver Thompson y Smith, 2009), acudir a los centros de trabajo y privilegiar las experiencias concretas y reales de trabajo (Castillo, 1998). De esta manera, el marco teórico-metodológico de la Sociología del Trabajo para «*encontrar el trabajo perdido*», según lo define Juan José Castillo en su programa de investigación, consiste en realizar una sociología «*in situ*», a través de trabajo de campo y estudios empíricos, adoptando además un punto de vista teórico que recoja «*a los actores sociales, sus vivencias, sus experiencias, sus “saberes” propios sobre aquello que hacen*» (Ibid., 165).

En este sentido, para aprender «*haciendo*» he tenido el privilegio de participar en varias investigaciones colectivas dentro del Grupo Charles Babbage, las cuales han sido la mejor escuela metodológica para poner en práctica los entresijos y estrategias de la investigación sociológica cualitativa. Dentro de este equipo una de las fuentes bibliográficas que más nos han influido y que más reivindicamos por su manera de realizar investigación sobre el terreno es Beatrice Webb por su capacidad de «*ir al terreno, instalarse en él, conocer de primera mano las condiciones de vida de los millhands, los obreros de las fábricas, a los que entrevista en su propio lugar de trabajo o en su casa*» (Castillo, 1999: 199). Un ejemplo de cómo enlaza este

modo de hacer investigación de terreno con la perspectiva del cuidado, señalada anteriormente, lo ofrece Pascale Molinier en su etnografía sobre una residencia de personas mayores dependientes en la periferia de París (2013), pues la autora relata que cuando las trabajadoras le decían «venga a ver» (*venez voir*), ella se daba cuenta de que esto no sólo implicaba ver sus condiciones laborales sino también escuchar «su voz diferente», es decir, su punto de vista ético sobre lo que estaba sucediendo (Molinier, 2013: 14).

Siguiendo los consejos de mi director de tesis, este trabajo se ha realizado en un continuo «ir y venir» de la teoría a la práctica, del terreno a los libros, de la biblioteca al *vagabundeo* (Whyte⁵, 1955) y el seguimiento etnográfico, para poder testar y contrastar las ideas que iban surgiendo a lo largo del proceso. Así, aunque no de una manera excesivamente sistemática, esta investigación se ha nutrido de las ideas propuestas por la escuela de la teoría fundamentada (Glaser y Strauss, 1967). Así, como señala Castillo hacer inseparable la teoría de la investigación concreta en «una sociología que necesita pensar para investigar y, simultáneamente, investigar para pensar» (Castillo, 2000: 25). Al mismo tiempo, no se ha querido dejar fuera el contexto, socialmente situado, porque es imprescindible para centrar y anclar el análisis. De esta manera, la comparación internacional ha permitido, a través de dos estudios de caso separados pero puestos siempre en relación a lo largo del texto, situar en el centro del análisis la articulación entre lo macro y lo micro, tan característica de la sociología del trabajo cualitativa.

3. *Práctica autoreflexiva: implicación ética y personal con «las sujetos» de estudio*

Otro de los aspectos fundamentales del cómo se hizo esta tesis es el proceso personal vivido durante estos años y cómo esta investigación me ha transformado como persona y como investigadora. Charles Wright Mills recomienda en *La imaginación sociológica*, a quienes comenzamos la andadura científica en esta disciplina que es la sociología, recordar que «los pensadores más admirables de la comunidad académica a la que habéis decidido asociaros no separan sus trabajos de sus vidas» (Mills, 1959: 206). Así es, resulta difícil separar la investigación y la vida, o para decirlo con Castillo «estamos dentro del cuadro, aunque lo veamos desde fuera» pues «nada de lo que investigamos nos es ajeno. Estamos dentro de la sociedad y nos distanciamos, o tratamos de hacerlo para analizarla. Y volvemos a ella. Y eso tiene, a veces, un alto coste personal y afectivo.» (Castillo, 2015: 83). Investigar sobre los cuidados de larga duración y hacerlo desde una perspectiva cualitativa, acudiendo al terreno, implica sumergirse de lleno en historias y experiencias que sin tener nada de excepcional, por ser más bien cotidianas, te desbordan en el terreno emocional.

⁵ La obra de Whyte (1943) «Street Corner Society» incluye un apéndice metodológico en su segunda edición (1955) donde se relata la historia de la investigación y del investigador. Este es otro ejemplo de los referentes clave de la investigación cualitativa sociológica internacional. En España Miguel S. Valles emula ese apéndice metodológico en su tesis de 1988, leída en la UCM.

Investigar sobre el cuidado implica una mirada fina y precisa, sobre todo aquello que tan discretamente construye la arquitectura de las relaciones sociales, y cuando lo analizas, te haces más sensible a cómo cuidamos y cómo reaccionamos cuando el cuidado falla. Sobre todo cuando, como fue mi caso mientras escribía esta tesis, el cuidado de un ser querido se convierte de un día para otro en tu responsabilidad y te das cuenta, concretamente, de que no hay nada más humano que la vulnerabilidad y que los puntos de vista sobre «el buen cuidado» son altamente conflictuales. Seguramente este trabajo habría sido diferente si no lo hubiera escrito durante los meses en que viví con mi madre mientras estuvo enferma, algo que me permitió entender de otra manera las explicaciones de mis informantes en las entrevistas.

Analizar el trabajo de cuidados implica que la emoción, la responsabilidad y el cuerpo se conviertan en herramientas de análisis y fuentes de preocupación, y es difícil pasar por este proceso sin hacer que algo se mueva en las propias emociones, sentimientos y actitudes. Los juegos de responsabilidades, cooperativos o conflictuales, se abrieron ante mí como un abanico de posibilidades, y ese ejercicio de «ver» los cuidados y «dar voz» a quienes cuidan creo que es una herramienta que, más allá de la utilidad práctica del título de doctora, me va a servir como enseñanza de vida. El contacto con la vejez, también me hizo plantearme muchas dudas, sobre los ciclos vitales y sobre las responsabilidades, y sobre lo que significa vivir bien y con dignidad, tanto para quienes cuidan como para quienes son cuidados. En definitiva, que no puedo dejar de añadir a mi reflexión sobre cómo se desarrolló esta investigación la idea de que no se pueden dejar a un lado las emociones y los sentimientos experimentados, pues son parte del proceso. Estoy convencida de que una investigación cualitativa de este calado y sobre este terreno, no te puede dejar indiferente.

Dos ejemplos muestran la importancia del darse cuenta de tu relación con el «objeto» cuando creías que lo que estudiabas «sólo le pasaba a los otros» (Castillo, 2015: 84): El primero, cuando en una agencia de servicio doméstico, en Madrid, en el otoño de 2012, me enseñaron el currículum de una demandante de empleo que podría, perfectamente, haber sido el mío: joven plurilicenciada, con máster y prácticas formativas en instituciones españolas de prestigio. Y yo que pensaba que estaba estudiando el trabajo de «las otras», qué equivocada estaba. El segundo, cuando pasé mi primera jornada en la residencia de ancianos de la periferia de París, viendo por primera vez en mi vida la trastienda de una institución de cuidados de larga duración. Después de ocho horas de olores, gritos y visiones grotescas salí destrozada, con el estómago encogido y pensando en que por primera vez en mi vida había visto la transformación organizada de la vejez y la enfermedad en una maquinaria de ritmo incesante que repetía su ciclo día tras día. La imagen de la «fábrica de personas» no me abandonaba y me preguntaba cómo podían, mis informantes de Madrid con quienes había compartido ya tantos momentos pero a quienes nunca había visto en acción, llevar una vida alegre, reírse y bromear con respecto a su trabajo.

De manera complementaria a este proceso ha sido necesario analizar, de manera reflexiva, cuál era mi posición ética, política y práctica en el campo. Creo que tal vez mi implicación personal y política con este trabajo

puede resumirse a través de una anécdota. En una ocasión, en un congreso internacional me preguntaron acerca de las consecuencias de la crisis en España para estas trabajadoras. Cuando comenté que había un creciente interés por emigrar hacia otros países de Europa y que incluso una de mis informantes, de casi 65 años y que no hablaba una palabra de inglés, me había pedido consejo sobre la posibilidad de encontrar trabajo en Londres como cuidadora y que yo se lo había desaconsejado, me cuestionaron una supuesta «falta de ética» para «influir de esta manera en mi objeto de estudio» desde mi «posición de poder».

Esta anécdota motivó un proceso de auto-reflexión sobre mi manera de interactuar con mis informantes y acerca de mi posición en el *campo* en relación a los aprioris epistemológicos y metodológicos de una perspectiva que considero altamente «objetivante». En primer lugar, considero que es necesario cuestionar, por sentido común y por reconocimiento a la inteligencia de la gente, esa posición de poder que presumiblemente tenemos los investigadores sobre nuestros «objetos», pues éstos son ante todo «sujetos» que tienen un bagaje y una experiencia que trasciende su interacción con nuestra investigación. En segundo lugar, conviene señalar que los investigadores somos, o al menos así lo veo yo, seres humanos que interactuamos con nuestra investigación y con los informantes. De esta manera, se produce un intercambio, que no puede ser en ningún caso una mera «succión» de información para nuestro propio beneficio como investigadores. La ética atraviesa toda la investigación, y en este caso concreto, creí actuar con responsabilidad, con cuidado, al compartir la información que tenía, como socióloga y conocedora de los contextos migratorios en Europa, con mi informante. Otro ejemplo más de que el cuidado produce muchos desacuerdos.

Más allá de esta anécdota, quienes hacen trabajo de campo etnográfico saben que el intercambio es inevitable, y por qué no, deseable. En mi caso concreto, durante esta investigación he impartido talleres y cursos junto con –y también para– algunas de las personas que han sido mis informantes; he ayudado a otras a aprender a utilizar herramientas informáticas; he dado mi nombre como referencias para empleadas en apuros; he ayudado a empujar sillas de ruedas y a hacer camas en las residencias y los hogares; me he reído y he contado anécdotas y detalles personales de mi vida; he respondido a inquietudes sobre la situación en España, sobre el desempleo, las formas de conseguir trabajo y muchas otras cosas que probablemente se me olvidan... y estoy convencida de que no por ello la información recopilada sea menos válida, sino que tal vez no podría haber sido conseguida si me hubiera comportado de una manera menos natural y más pretendidamente «neutra». Esta es mi manera de entender la investigación, la que me ha sido transmitida por mi maestro y la que comparto con mi equipo.

4. *Relatos desde la trastienda de la investigación*

Me hubiera gustado poder escribir que el *trabajo de campo* fue totalmente similar en las dos ciudades, pero no ha podido ser así. En cada una de estas dos experiencias mi posición en el *campo* y mis circunstancias no eran las

mismas: en Madrid pertenecía a la mayoría local, mientras que en París era una estudiante extranjera de un país vecino; en Madrid mi red de contactos era mucho más amplia y disponía de más tiempo, mientras que en París tenía que construir toda la investigación de terreno seis meses. Puesto que las dos etapas debían ser secuenciales, estratégicamente comencé por Madrid, y así me fue posible aprender de la experiencia de esta primera fase para evitar caer en los mismos errores en la fase siguiente. Por último, los golpes de buena y mala suerte, distribuidos de manera caprichosa por el azar durante toda la investigación, tampoco fueron los mismos en uno y otro caso.

La apertura al trabajo de campo en Madrid: la proximidad de un contexto

La estrategia de acercamiento al terreno en Madrid ha sido mucho más prolongada, pues, como decía más arriba, partía de investigaciones previas que me habían hecho familiarizarme con el objeto de estudio. En 2009 había realizado las primeras entrevistas con trabajadoras del hogar y me había dado cuenta de su especialización en el tema de la geriatría. A comienzos de 2011 volví a establecer contacto con una de las mujeres que había participado en aquella investigación, una mujer de origen peruano que había trabajado en España como empleada cuidadora informal, como ayuda a domicilio, en una residencia y en un centro de día, y que había estudiado además, tras su llegada a Madrid en 2005, la formación profesional de auxiliar de enfermería. En abril de 2011 realizamos una segunda entrevista, exploratoria, para hacerme una idea de cómo había cambiado su situación y la de su entorno en esos dos años, los cuales marcaban además el punto de inflexión de la crisis económica. Sin esta entrevista el trabajo que aquí se presenta hubiera sido sin duda muy distinto.

Aquel día, Heidy me comentó que junto con unas amigas y compañeras de trabajo, también de origen inmigrante, habían decidido crear una asociación de mujeres⁶, trabajadoras de cuidados, para defender sus derechos como trabajadoras y para dignificar la profesión de las cuidadoras geriátricas. Todas habían comenzado trabajando en España como empleadas de hogar, todas menos Heidy tenían experiencia como «internas», y todas estaban ahora trabajando como auxiliares geriátricas en residencias y esporádicamente en ayuda a domicilio. Así comenzó, casi por casualidad, una relación que se mantiene hasta ahora y que ha servido para realizar innumerables sesiones de observación, y para entrar en contacto, cotidiano, continuado, con decenas de personas que trabajan en este sector en Madrid. A algunas les propuse realizar entrevistas, eligiendo bien los perfiles, pero con otras muchas personas he mantenido conversaciones informales a lo largo de estos años y, tanto con unas como con otras, he seguido teniendo noticias de cómo iban sus vidas y de cómo iban transcurriendo sus trayectorias laborales y migratorias. Así, he sabido de quienes se volvían a su país de

⁶ La Asociación de Mujeres Dulcamara.

origen, de quienes regresaban, de quienes se marchaban a Londres o de quienes volvían a «meterse de internas», se quedaban en paro o iban acumulando contratos temporales de suplencias.

En 2014, mientras escribía ya los capítulos que forman el cuerpo de mi tesis, la asociación comenzó a impartir cursos de introducción a los cuidados geriátricos, impartidos por las propias trabajadoras y ofertados para quienes, desde fuera del sector o con experiencia como empleadas de hogar (muchas «internas»), querían formarse y obtener un certificado que, aunque no fuese oficial, acreditase que tienen experiencia formal en cuidados. Regularmente he asistido a estos talleres los sábados por la tarde y he tenido ocasión de escuchar las inquietudes y experiencias de quienes asistían, ver los perfiles y establecer conversaciones e intercambios informales con ellas y con ellos, pues ahora sí, comenzaban a aparecer varones entre mis informantes. Me es imposible establecer el número de horas de observación, a veces documentada en grabaciones y cuadernos de campo, otras de manera más informal, simplemente «estando ahí». Así como el número de personas con las que he intercambiado información sobre sus experiencias vitales y laborales⁷.

Esta inmersión en el terreno se ha combinado con otras estrategias. Durante los meses de septiembre a enero de 2012 realicé de manera intensa gran parte del trabajo de campo en Madrid. Por un lado, mis contactos de la asociación me permitieron saber cuáles eran las bolsas de empleo más conocidas en Madrid para las empleadas de hogar, tanto de agencias privadas como de organizaciones religiosas, y a ellas me dirigí para observar y establecer contactos con vistas a posibles entrevistas.

Así, tuve la ocasión de encontrarme de frente con la angustiada realidad de la falta de trabajo en plena crisis económica. Las propias religiosas o directoras de las agencias, a quienes también tuve la ocasión de entrevistar, me informaron de la regresión de las condiciones laborales y de la escasa aplicación de la nueva normativa, el Real Decreto 1620/2011, que recogía las recomendaciones relativas al trabajo decente establecidas por el Convenio 189 de la OIT en 2011. A menudo me preguntaban también si yo era «una señora», pues a pesar de que era joven, era demasiado «blanca» y española para ser «una chica». Esto me colocaba en una posición incómoda, sobre todo cuando, delante de las potenciales empleadas, las informantes clave se dirigían a mí en un tono diferente, haciendo gala del paternalismo dirigido a las «chicas» y marcando una distinción entre ellas y la «joven estudiante»:

⁷ A Paulina, una mujer boliviana a la que no llegué a entrevistar formalmente la conocí por azar el día que fui a visitar a «las monjas», mientras esperaba la hora de mi cita: «(...) me he sentado en un banco en la calle, frente al convento, y por casualidad una chica se ha sentado a mi lado y hemos empezado a hablar. Se llama Paulina y es de Santa Cruz, Bolivia. Le he preguntado qué hacía aquí y me ha contado que venía del tanatorio porque se acaba de morir la «señora» para la que estaba trabajando como interna. Estaba bastante impactada, triste y preocupada por el hijo de la «señora», que tiene 60 años y que estaba muy unido a ella. Me ha dicho que ha venido donde las monjas, no para buscar trabajo, sino porque no quería estar sola», Extracto de los Cuadernos de Campo – Madrid 15 de diciembre 2012.

Extractos del Cuaderno de Campo - Madrid, 26 de octubre de 2012

Después de terminar la entrevista con Alejandra en los locales de «las monjas» hemos ido juntas hacia la salida y nos hemos cruzado con la monja que atiende la portería. Cuando le he dado las gracias por dejarme una sala para hacer la entrevista se ha quedado pensativa y me ha preguntado: «¿Tú eres una señora?» - Evidentemente, ha pensado que le había hecho una entrevista de trabajo a Alejandra. Cuando le he explicado que no, que yo era la estudiante de doctorado que hace una tesis sobre el empleo de hogar, me ha reconocido y se ha acordado de que fue ella quien me cogió el teléfono la primera vez que llamé a la congregación. Entonces, una vez aclarado quién era quién, se ha puesto a charlar conmigo y con Ángela, la mujer boliviana, empleada de hogar, a quien acabo de entrevistar. (...)

La monja, que tiene seguro más de 70 años, nos habla de los comienzos de «las monjas de las sirvientas» y me explica –porque sólo me mira a mí– que en cada casa cogían a varias «chicas» para hacer distintas tareas, pero que todo eso ha cambiado mucho. Ellas –las monjas– educaban a las chicas, que estaban internas, dándoles cursos de cocina, limpieza, etc. Cada monja se encargaba de enseñarles unas tareas diferentes. Incluso a veces las tenían que quitar los bichos que traían y tirar sus ropas a la cocina para quemarlas, entonces les daban ropa limpia, las vestían y peinaban, dice que eso a ella le encantaba. Por cómo habla pareciera que tiene nostalgia de aquellos tiempos, aunque reconoce que lo bueno es que España ha salido hacia adelante, que los españoles han mejorado, y que por eso ya las chicas del campo no tienen que ir a servir, ahora son las extranjeras las que vienen. Me siento un poco incómoda cuando dice eso porque ni siquiera mira a Ángela, que pese a estar escuchando todo igual que yo, está excluida de la conversación, y parece como si la monja dijera: «qué bien, nosotros hemos salido de la pobreza y han venido éstas a ocupar el lugar de las criadas».

Cuadernos de campo - Madrid, 6 de noviembre de 2012

Quedo con Alicia en la Gran Vía a las 10 de la mañana y vamos a visitar algunas agencias de colocación de servicio doméstico. Ella me cuenta que en algunas ocasiones estas agencias le han sido útiles, cuando se ha quedado sin trabajo. Hay distintos tipos, en la mayoría solo dejas el currículum y te tienes que ir, esto no le convence mucho porque «luego nunca te llaman». Incluso algunas cobraban por esto, como en concreto una que cobraba 20 euros por dejar el currículum y que acualmente ha cerrado»(...)

Por el camino Alicia me va contando un poco su historia: estuvo seis años de interna cuidando de una pareja de ancianos. Este trabajo le daba seguridad y tenía miedo a irse y buscar otra cosa. Sus amigas la animaban a que se fuera a una empresa, pero ella tenía miedo y además

estaba muy a gusto con la «abuela». Al final, tuvo que ir al psicólogo a causa de esta experiencia laboral. Después estudió el curso de geriatría y empezó a trabajar en la residencia, donde está a media jornada por las noches. Además, ahora tiene otro trabajo como ayuda a domicilio por las mañanas, aunque sólo hace suplencias y con contratos de muy corta duración.(...)

Llegamos a la agencia de Manolita, en una conocida calle del centro de Madrid. Hay gente en el pasillo esperando, también en la antesala que da al despacho, e incluso en éste, la gente, de pié, rodea la mesa. Hay unos cuatro o cinco hombres, por lo visto ha habido una entrevista y están ahí para ver a quién se ha elegido.

Manolita, una señora española de unos sesenta años, está sentada detrás del escritorio al teléfono con un señor que por lo visto dice que «la chica es muy mandona».

Al mismo tiempo, las conversaciones telefónicas se intercalan con los gritos a la gente que está ahí esperando. Les pregunta cosas del tipo: «¿Quieres de interna? - ¿No? - ¡Pues entonces vas lista, porque sólo hay de interna!» - «Buscan paraguaya, ¿tú de dónde eres?» - En este momento hay una oferta en la que buscan una joven para trabajar con niños, que sea paraguaya y que tenga papeles.

Me agolpo junto al resto de la gente y por un momento parece que Manolita va a ir preguntando de uno en uno qué queremos para ir descartándonos, porque hay demasiada gente. La verdad es que el despacho y la antesala están llenos de gente, ¡y siguen llegando! Le pregunta a unos cuantos, me llama la atención que hay varios hombres, aunque la mayoría son mujeres. Y casi toda la gente parece de América Latina, a excepción de dos mujeres senegalesas y otras dos rumanas que me cruzo al salir y Manolita les pregunta de dónde son, el resto creo que eran todos de países sudamericanos, con seguridad, al menos, de Ecuador, Bolivia, Perú y Paraguay.

Manolita les trata con brusquedad, aunque tiene puntos cómicos, con ironía y cinismo, que hacen estallar la risa de la gente que se agolpa a su alrededor. Detrás de esa brusquedad y el tono autoritario se puede percibir cierta humanidad y simpatía, es más bien un tono de franqueza... Pero bueno, eso lo digo yo porque a mí me ha tratado de una manera diferente que a «ellos». De alguna manera parecía que «me los enseñaba» como en una exhibición, igual que hacen las monjas «de las sirvientas». Me hablaba de «hornadas» de trabajadoras: la «hornada ecuatoriana», la «hornada boliviana» y ahora estamos en la «hornada paraguaya»...

Cuando le he explicado a lo que venía en seguida me ha hecho sentar en la única silla del despacho, donde había una chica a la que ha despachado diciéndole que a tal hora la esperaban para la entrevista. Antes incluso de que le dijera que era socióloga y le diera la tarjeta ya me estaba sonriendo, evidentemente sabía que yo no era «una más». Cuando le he explicado lo del estudio ha abierto los brazos con gesto de mostrarme lo que la rodeaba y diciendo: «¡Pues estás en el sitio indicado! ¡Esto que ves es lo que es!»

Le he dicho que quería hacerle unas preguntas y me ha dicho que adelante, que en ese mismo momento, entonces yo he preguntado: «Así sin más, ¿delante del auditorio?» - Y todos nos hemos reído. Entonces ella ha respondido: «Ya verás que al auditorio lo voy a despachar yo rápido porque no hay nada.» - Y los ha ido invitando a marcharse. Entonces, ya a solas, hemos comenzado la entrevista.

En los fragmentos anteriores del cuaderno de campo se muestra cómo fueron dándose algunas de las entrevistas, algunas de las cuales, como esta de Manolita, tuvieron lugar en circunstancias poco ortodoxas. Durante el proceso de investigación unos contactos me fueron llevando a otros, a través de la técnica de la bola de nieve, y así pude ir eligiendo los perfiles que mejor se adecuaban a mis intereses para entrevistar finalmente a 23 trabajadoras, muchas de las cuales tenían experiencia tanto en el empleo de hogar como en los cuidados formales. Las entrevistas, que por lo general duraban más de una hora, se realizaron en diversos lugares: algunas en espacios públicos, otras en los locales de las bolsas de empleo, muchas en los domicilios de las informantes y alguna incluso en mi propia casa.

En enero de 2012 (y como parte de mi colaboración en el proyecto «Women *in Transit*» dirigido por María Caterina La Barbera) organicé dos entrevistas grupales con mujeres cercanas a la asociación, una en la que predominaban empleadas de hogar y otra con cuidadoras profesionales. Estas dos reuniones, grabadas en vídeo y dirigidas mediante un guión semiestructurado, me permitieron captar elementos discursivos colectivos que no aparecían con tanta facilidad y dinamismo en las entrevistas individuales. Además, en las sesiones de observación en las bolsas de empleo realicé también tres entrevistas colectivas, esta vez de manera informal y accidental, pues me lancé a realizarlas siguiendo el azar de la situación, en las que participaron animadamente quienes estaban allí presentes esperando ser llamadas para una posible entrevista. Si bien estas personas estaban allí buscando un empleo de hogar, en ocasiones también tenían experiencia en cuidados formales y la falta de alternativas las había hecho recurrir a este medio para conseguir un empleo. Asimismo, tuve también acceso a las entrevistas entre demandantes de empleo y quienes dirigían las bolsas de empleo, y en ocasiones también a consultar las pilas de currículums que se amontonaban sobre sus escritorios.

Además, también llevé a cabo un intenso trabajo de búsqueda de contactos con informantes «privilegiados» que pudieran ofrecerme una visión más general acerca del funcionamiento del sector: por un lado, con técnicos de los servicios de mayores tanto del Ayuntamiento como de la Comunidad de Madrid; por otro lado, con responsables de las empresas gestoras de estos servicios; por último, con dirigentes y representantes de asociaciones de inmigrantes. Todos estos informantes clave se encontraban en situaciones privilegiadas para poder completar y complementar los discursos y experiencias de las empleadas.

A través de estos contactos también intenté conseguir el acceso a residencias y servicios de ayuda a domicilio para acompañar a las trabajadoras

durante sus jornadas laborales y así poder «ver de cerca» la realidad de su trabajo y poder contrastarla con lo que me decían en las entrevistas. Así, tras varios intentos fallidos donde me cerraron las puertas después de entrar en contacto con los centros, por fin conseguí que me dejaran acceder a dos residencias. En el primero de estos centros tuve acceso a las salas comunes y a las habitaciones, pudiendo mantener conversaciones informales con personal, residentes y las familias –algunas de ellas registradas en mi grabadora– pero sin poder estar presente en los momentos de más carga de trabajo, como por las mañanas a la hora de levantarse, ni en los lugares donde había más contacto íntimo, como en los baños. Sin embargo, en el otro centro pude hacer un seguimiento completo de los turnos de trabajo de las auxiliares y me dieron permiso para acompañarlas en todo momento y moverme libremente por la residencia. En ambos casos la acogida fue muy buena y las trabajadoras estuvieron dispuestas a hablarme de su trabajo y a mostrarme cómo lo hacían, sin parecer turbadas por mi presencia. Al contrario, parecía interesarles la oportunidad de que les vinieran a preguntar cómo era trabajar en una residencia pues consideraban que a menudo se las juzgaba como «los ogros de la sociedad» desde el desconocimiento de la dureza de su trabajo.

Menos suerte tuve con los servicios de ayuda a domicilio. A pesar de que conseguí entrevistarme con las responsables de dos de las tres empresas que llevan los servicios en Madrid capital y que también contacté personalmente con el responsable de recursos humanos de la tercera empresa, ninguna de ellas accedió a facilitarme el acceso. Me remitían a los responsables del Ayuntamiento de Madrid, pero allí, donde entrevisté a dos de las personas al cargo, devolvían la pelota a la empresa. Finalmente, en febrero de 2014, me entrevisté también con una responsable técnica de distrito, quien se ofreció a interceder por mí en este tira y afloja, pero aunque probablemente este hubiera sido el contacto con el que hubiera conseguido mi objetivo, éste llegaba demasiado tarde. Esa entrevista, que realicé el cinco de febrero de 2014, justo ahora hace un año, fue la última, la que puso el punto y final al trabajo de campo y dio lugar a que me centrara de lleno en el análisis y la escritura.

Cuidadoras en París: una difícil experiencia a pie de obra

En mi primer viaje de investigación a París, en enero de 2012, realicé una aproximación piloto al terreno: por un lado, me dirigí a una asociación de cuidados a domicilio y me entrevisté con dos trabajadoras y con el director, quien se mostró dispuesto a prestarme su colaboración más adelante; por otro lado, me acerqué a la realidad de los cuidados informales a través de varios contactos personales. En febrero de 2013 volví a París para iniciar la fase intensiva del trabajo de campo en Francia. Al día siguiente de mi llegada me entrevistaba, por segunda vez, con Helena Hirata, quien me alertaba del difícil camino que tendría que recorrer para realizar en tan sólo unos pocos meses una investigación de terreno comparable a la que había desarrollado en Madrid. Por ello, me aconsejaba comenzar cuanto antes a bus-

car contactos y a utilizar aquellos que ya tenía. Puesto que la circulación de las trabajadoras por las diferentes formas de empleo era bastante menos frecuente que en Madrid, la estrategia de dividir el terreno en tres sectores de análisis sería más eficaz para asegurarme de poder abarcar el empleo de hogar, la ayuda a domicilio y las residencias. Además, era necesario que fuera directamente a los centros de trabajo –o a dónde se organizan los empleos a domicilio– a buscar a mis informantes de una manera más directa que como lo había hecho en Madrid.

Así lo hice y al día siguiente de mi entrevista con Helena me dirigí a la Iglesia Española, donde sabía, por la obra de Laura Oso⁸ *«Españolas en París: estrategias de aborro y consumo en las migraciones internacionales»* (2004), que la comunidad migrante española solía dirigirse, en los años sesenta y setenta, a buscar trabajo. Según lo que describía Oso en su libro, alrededor de la iglesia y de un convento cercano, se organizaba toda una comunidad de mujeres migrantes que acudía a las monjas, que eran para mí sorpresa de la misma congregación que las «monjas de las sirvientas» que yo había frecuentado en Madrid, para que estas les buscaran trabajo como empleadas de hogar para la burguesía parisina. Así, me dediqué a hacer observación en la bolsa de empleo de la Iglesia de la Rue de la Pompe, donde también me entrevisté con la monja que atendía el servicio de empleo y que tenía un registro de todas las personas que pasaban por allí. No tardé en darme cuenta de que el ambiente, tanto allí como en la residencia Saint-Didier, era diferente al que se respiraba en el entorno de «las monjas de las sirvientas» en Madrid. Aquí yo era «una española», estudiante, pero sobre todo española, que venía a integrar una comunidad migrante, hispanohablante, que se encontraba en minoría con respecto a la comunidad nativa y francófona. Lejos quedaba aquella distinción entre «chicas» y «señoras» pues aquí, en un contexto de comunidad en el exilio, las monjas tenían más distancia con las «señoras» parisinas que con las «sudamericanas» y menos aún con las «españolas», que ahora eran las voluntarias que asistían a las recién llegadas.

Frecuentar estas dos instituciones dio muchos frutos y una vez roto el hielo conseguí entablar contacto fácilmente con siete mujeres y un hombre que cuidaban personas mayores y a quienes pude entrevistar, bien en sus casas, muchas veces «*chambres de bonne*», o bien en los locales de la iglesia. Para ello fue fundamental el papel de Diana, una mujer paraguaya que me invitó a una fiesta de Carnaval organizada por la Iglesia en la que me presentó a todo el mundo como «una chica española que está haciendo una tesis».

De manera paralela también intenté otra vía de acceso a los cuidados en empleo de hogar a través del sindicato de trabajadores en casas particulares, gracias a que Helena Hirata me había presentado a su secretaria general Zita Obra, sin embargo, esta estrategia no fue tan fructífera como la anterior y se vio rápidamente bloqueada por la dificultad de encontrar trabajadoras

⁸ Esta autora, que tanto me había inspirado con su pionera obra *«La migración hacia España de mujeres jefas de hogar»*, publicada en Madrid en 1998, era además autora de una investigación, su segunda tesis doctoral, sobre las experiencias de las mujeres inmigrantes en París (2004).

que cuidaban mayores. Las permanencias eran el único momento en que podía tener la oportunidad de cruzarme con posibles informantes y éstas tenían lugar sólo dos tardes al mes, y acudía poca gente, por lo que las posibilidades eran escasas.

En cuanto a los servicios de ayuda a domicilio el contacto establecido en 2012 con el director de una asociación fue decisivo. Un año después le escribí y para mi sorpresa se acordaba de mí y se mostró abierto a colaborar en todo lo posible. Así, solicité realizar 15 entrevistas de una hora de duración con algunas de sus trabajadoras. Para ello planteé la necesidad de que la selección de estas personas se realizara con arreglo a unos criterios de heterogeneidad en cuanto a su situación laboral y la antigüedad en la asociación, pero también en cuanto a edad, origen nacional y étnico y estatus profesional. Por motivos de organización y de privacidad no era posible que fuera yo quien, directamente, seleccionara a las personas o estableciera un contacto inicial con ellas antes de las entrevistas. Esta manera de contactar supuso una novedad con respecto al trabajo de campo realizado hasta el momento, y si bien podía generar algunos sesgos en las informaciones, también era el único medio para acceder de manera directa y eficaz a este sector en el poco tiempo del que disponía. Las entrevistas se llevaron a cabo en los locales de la asociación, en un pequeño despacho en el que cada informante fue citado para encontrarse conmigo, a solas. Previamente, se les había informado de que habían sido seleccionados para colaborar, de manera voluntaria, con una estudiante que hacía su tesis doctoral en España. Si bien en la mayoría de las entrevistas las informantes estuvieron relajadas y confiaban en el anonimato e independencia del estudio y en que no tendría ninguna repercusión sobre su relación laboral con la asociación, sí hubo tres personas que estuvieron tensas durante las entrevistas, una de ellas me dijo que le había recordado a una entrevista de trabajo y las otras dos parecían estar reviviendo el examen oral de la formación profesional que habían realizado, algo que para nada me había sucedido en Madrid y que a mi juicio era bastante significativo.

Todas estas entrevistas fueron realizadas en francés, algo que suponía también una diferencia con las entrevistas realizadas en castellano, mi lengua materna. A la hora de transcribir estas entrevistas me di cuenta de que mis intervenciones en la conversación con los informantes eran mucho más escasas que en las entrevistas realizadas en castellano. Esto se debía tanto a la lengua como al contexto, pues el hecho de realizar las entrevistas en un despacho de oficina les confería un marco de formalidad que las entrevistas realizadas en domicilios o en la iglesia no tenían. En este caso, mi escucha y dominio emocional como investigadora variaba enormemente, tomaba una actitud silenciosa, pero de escucha activa y relanzando hilos repitiendo las frases dichas por las informantes o simplemente asintiendo o permaneciendo en silencio. Al contrario, las entrevistas realizadas en castellano tenían un estilo mucho más conversacional, de diálogo, en las cuales mis preguntas podían ser directas o complejas, y mi participación mucho más activa. Además, por primera vez desde que había comenzado el trabajo de campo, las entrevistas debían tener una duración limitada, pues no era recomendable que duraran más de una hora. En cuanto a las consecuencias

de un contexto diferente no se puede decir que son negativas, sino simplemente distintas pues las primeras daban origen a una información más «informal» y éstas más «formal»; pero esto es concordante con el contexto en el que cada tipo de informantes se enmarcaba –las empleadas de hogar contactadas en la iglesia y las auxiliares a domicilio en la oficina– y difícilmente podría haberse logrado a la inversa o en condiciones similares.

Además de las entrevistas, también solicité acompañar a dos trabajadoras durante sus jornadas laborales. Dentro de sus disponibilidades y del acuerdo con sus clientes, pude elegir a las dos personas que me parecía serían más interesantes para este propósito. Tanto Karima como Emma tenían una larga experiencia como auxiliares de vida social, por lo que podríamos tener acceso a una gran variedad de problemáticas en las intervenciones a domicilio. Ambas me habían gustado particularmente durante las entrevistas y cada una de ellas tenía aspectos diferentes que eran de particular interés. Por un lado, Emma era una mujer polaca de 49 años que había sido profesora de literatura en Polonia y había emigrado pasando primero por los cuidados informales a domicilio, por la regularización de su estatus migratorio y por el aprendizaje del idioma. A pesar de que no llevaba mucho tiempo en la asociación, era muy apreciada por sus superiores y considerada como una de las mejores profesionales entre todas las trabajadoras, por ello había asumido la función de «tutora» de otras trabajadoras. De esta manera, acompañándola podría tener acceso a las situaciones de trabajo de otras compañeras, generalmente más jóvenes, a quienes Emma acudiría a tutorizar. Por otro lado, Karima era una mujer más o menos de la misma edad que Emma, nacida en Francia y de origen argelino. Se trataba de una veterana que anteriormente había trabajado como secretaria, pero que había reorientado su carrera hacia el trabajo a domicilio siendo muy joven. Karima vivía a más de dos horas de trayectos en transporte público de la zona donde trabajaba y sus problemas de salud habían hecho que se replanteara si podría seguir trabajando como auxiliar de vida o si tendría que buscar un oficio menos demandante físicamente. Al llevar muchos años en el oficio tenía mucha experiencia y podía hablarme de cómo habían cambiado las cosas, a nivel de organización, sistemas de cualificaciones, etc., desde los años ochenta hasta ahora. Por último, cada una trabajaba en un sector diferente de la ciudad, Emma en una zona de clase media alta y Karima en una zona de clase media baja, por lo que podría observar una mayor diversidad en las intervenciones. En total fueron 12 días de acompañamiento durante ocho horas de jornada laboral, que fueron recogidos de manera intensiva en cuadernos de campo, tomando notas mientras estaba en el terreno, y luego volcándolas con todo lujo de detalles en el ordenador una vez llegaba a casa.

Por último, me faltaba tener acceso al sector de las residencias para poder contrastar esta realidad con el caso de Madrid. Esto se presentaba como bastante más difícil pues no tenía contactos preestablecidos y sabía, por la experiencia de Madrid, que no era nada fácil conseguir el acceso a estos centros. A través de un centro local de información y coordinación (CLIC), conseguí entrar en contacto con el médico de una residencia privada y entrevistarme con él. Sin embargo, días después me comunicó que la direc-

ción del centro había denegado mi propuesta y que no podría concederme contactos con trabajadoras ni dejarme realizar observación. Tenía algunos contactos dispersos de personas que trabajaban en residencias pero lograr un número considerable de estos casos en tan poco tiempo iba a ser una tarea difícil. Por suerte, finalmente, ya en el mes de mayo de 2013, un contacto personal me permitió entrevistarme con la directora de una residencia, perteneciente a una gran fundación religiosa. La directora era además enfermera de formación y se interesó mucho por mi proyecto y por el enfoque en torno a la profesionalización. Nos vimos un par de veces en su despacho y después, advirtiéndome que no podría prestarme mucha atención pues su paso por la residencia era esporádico, se encargó de presentarme a los equipos y de hacerme llegar una camisa blanca y una tarjeta para abrir todas las puertas del edificio, dejándome total libertad para organizar mi intervención como quisiera.

En comparación con cómo había sido mi acogida en las residencias que había visitado en Madrid y también la asociación de ayuda a domicilio en París, aquí me habían dejado «sola ante el peligro». Poco a poco fui descubriendo, para mi pesar, que las relaciones entre la dirección —ausente la mayor parte del tiempo— y los equipos de trabajadoras, era bastante tensa. También descubrí cómo, al no haber sido apenas introducida ante una plantilla muy grande de trabajadores y en un contexto de hostilidad latente, especialmente en una de las plantas, muchos de los potenciales informantes iban a tener una actitud reticente hacia mí. Esta fue sin duda la etapa más difícil del trabajo de campo pues tuve que hacer no sólo mis labores de investigadora social sino que tuve que explicar constantemente por qué estaba realizando este trabajo, qué quería conseguir con él y por qué era necesario pasar por un periodo de observación como el que estaba intentando desarrollar.

Sin embargo, la reticente acogida que tuve creo que se debía más a la mala organización, es decir, a que nadie sabía quién se tenía que ocupar de mí ni por qué, pues no habían sido informados, que al hecho en sí de que hubiera un conflicto laboral. De hecho en la residencia municipal en Madrid, donde había un conflicto laboral importante, las trabajadoras me acogieron con total normalidad y hasta con cariño y empatía. En su caso, sí habían sido informadas y sí se sentían parte del centro, consultadas ante los cambios, aunque desde que había empezado la crisis todas las novedades fueran negativas en términos de condiciones laborales. Sin embargo, en la residencia de París, la principal queja de la plantilla era que no se contaba con ellos para nada ni se les informaba de los continuos cambios. Al final, de una manera indirecta me vi inmersa en los conflictos de «falta de cuidado» por parte de las jerarquías hacia las plantillas, tanto en un caso como en el otro.

La duración de la observación consistió en diez días de seguimiento de entre seis y ocho horas diarias repartidas durante tres semanas. A esto había que sumarle los tiempos de transporte para llegar a la residencia y las horas de transcripción de las notas tomadas en el campo. Fue sin duda un proceso agotador. Además, realicé 15 entrevistas individuales a trabajadoras y trabajadores durante los momentos de descanso. Las entrevistas

se realizaron dentro del centro, en la enfermería o en los salones y espacios comunes, y fueron las entrevistas más cortas, de unos 35 minutos de media y las más escuetas y formales en cuanto a contenido. Las restricciones de espacio y de tiempo hicieron imposible que se realizaran de otra manera. Durante esta última etapa intensiva de trabajo de campo experimenté los momentos más duros y estuve al borde del agotamiento físico y psicológico, probablemente debido a la mala acogida en el terreno, algo que no me había sucedido hasta entonces. Ciertamente, fue una etapa en la que cobró sentido la importancia de reflexionar sobre la trastienda de la investigación.

En definitiva, el interés de haber transmitido aquí mis vivencias e impresiones, teóricamente informadas pero no por ello menos subjetivas, del trabajo de campo consiste en llamar la atención sobre el «trabajo invisible» que hay detrás de las tesis doctorales, y de cualquier investigación. A través de estas líneas, he querido expresar la profundidad y complejidad de un trabajo de investigación pensando y llevado a cabo «a pie de obra» desde un compromiso científico, político y emocional con la realidad social de los cuidados y con las personas que forman (formamos) parte de ella⁹.

Bibliografía

- ANDERSON, B. (2009), «What's in a name? Immigration controls and subjectivities: The case of au pairs and domestic worker visa holders in the UK», *Subjectivity*, 29, pp. 407-424.
- CASTILLO, J. J. (1998), *A la búsqueda del trabajo perdido*, Madrid, Tecnos, 213 pp.
- (1999), «Beatrice Webb: la Sociología del trabajo entre dos siglos», *Política y Sociedad*, 32, pp. 195-205.
- (2000), «Un camino y cien senderos. El trabajo de campo como crisol de disciplinas», *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 11, pp. 21-46.
- (2010), «Del trabajo otra vez a la sociedad: sobre el estudio de todas las formas de trabajo», *Sociología del Trabajo*, 68, pp. 81-101.
- (2015), *La invasión del trabajo en la vida*, Madrid, Catarata, 128 pp.
- GILLIGAN, C. (1982), *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*, Cambridge MA, Harvard University Press.
- (2013), «Résister à l'injustice: Une éthique féministe du care», en C. Gilligan, A. R. Hochschild y T. Tronto, *Contre l'indifférence des privilégiés. À quoi sert le care?*, París, Payot, pp. 35-67.

⁹ **Financiación:** Esta investigación doctoral ha sido financiada a través del programa predoctoral (FPI-UCM). Paloma Moré es Personal de Investigación en Formación (2011-2015) en el Departamento de Sociología III de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la UCM, donde realiza su tesis bajo la dirección de Juan José Castillo. Los grupos de discusión se organizaron en el marco del proyecto de investigación «Mujeres en tránsito y transformación de la identidad de género en los procesos migratorios» (n. ref. 06/10) financiado por el Instituto de la Mujer y el FSE y dirigido por María Caterina La Barbera. Paloma Moré es miembro del Grupo de Investigación UCM Consolidado «Charles Babbage en Ciencias Sociales del Trabajo».

- GLASER, B. G., y STRAUSS, A. L. (1967), *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*, Nueva Jersey, Transaction Publishers, 284 pp.
- GLUCKSMANN, M. (2006), «Shifting Boundaries and Interconnections: Extending the “Total Social Organisation of Labour”», en L. Pettinger, J. Parry, R. F. Taylor y M. Glucksmann (eds.), *A New Sociology of Work?*, Oxford/Malden, MA, Blackwell Publishing/The Sociological Review, pp. 19-36.
- LYON, D. y GLUCKSMANN, M. (2008), «Comparative Configurations of Care Work across Europe.» *Sociology*, 42 (1), pp. 101-118.
- MILLS, C. Wright (1961), *La imaginación sociológica*, México, Fondo de Cultura Económica, 237 pp. [edición original, 1959].
- MOLINIER, P. (2013), *Le travail du Care*, París, La Dispute «Le genre du monde», 224 pp.
- OSO, L. (2004), *Españolas en París. Estrategias de aborro y consumo en las migraciones internacionales*, Barcelona, Bellaterra, 266 pp.
- PAHL, R. (1991), *Divisiones del trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- PAPERMAN, P. (2013), *Care et sentiments*, París, Puf «Care Studies», 70 pp.
- y MOLINIER, P. (2013), Préface «Désenclaver le care», en C. Gilligan, A. R.Hochschild y T. Tronto, *Contre l'indifférence des privilégiés. À quoi sert le care?*, París, Payot, pp. 7-34.
- y LAUGIER, S. (eds.) (2006), *Le souci des autres. Éthique et politique du Care*, París, École des Hautes Études en Sciences Sociales, 349 pp.
- THOMPSON, P. y SMITH, C. (2009), «Labour Power and Labour Process: Contesting the Marginality of the Sociology of Work», *Sociology*, 43 (5), pp. 913-930.
- WEBER, M. (1964), *Conceptos sociológicos fundamentales en Economía y Sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*, México, Fondo de Cultura Económica [edición original, 1922].

Bigi, M., Cousin, O., Meda, D., Sibaud, I. y Wieviorka, M., *Travailler au XXI^{ème} siècle. Des salariés en quête de reconnaissance*, París, Robert Laffont, 2015

Eguzki Urteaga ¹

Varios sociólogos galos, entre los cuales figuran dos grandes figuras de la sociología europea, acaban de publicar el libro titulado *Travailler au XXI^{ème} siècle. Des salariés en quête de reconnaissance* (Trabajar en el siglo XXI. Asalariados en búsqueda de reconocimiento) en la colección «Le monde comme il va» de la editorial Robert Laffont. Los autores forman parte de un equipo permanente compuesto por Michel Wieviorka, administrador de la Fundación Casa de las Ciencias Humanas (MSH) y director de estudios de la Escuela de Altos Estudios en Ciencias Sociales (EHESS); Dominique Médà, catedrática de sociología en la Universidad París-Dauphine y titular de la Cátedra «Reconversión ecológica, trabajo, empleo y políticas sociales» del Colegio de Estudios Mundiales (CEM) de la FMSH; Olivier Cousin, catedrático de sociología en la Universidad de Burdeos; Laetitia Sibaud, doctora en sociología; y la doctoranda en esa misma disciplina, Maëlezig Bigi. Esta investigación se inscribe en el marco del CEM y ha sido gestionada por el FMSH.

Para llevar a cabo este estudio cualitativo, el equipo de investigación ha elaborado una guía de entrevista lo suficientemente flexible como para poder plantear las mismas preguntas en todas las situaciones estudiadas y dejar márgenes de maniobra para la realización de estas entrevistas (2015: 297). Para garantizar su integración intelectual, ha organizado un seminario donde cada sesión constaba de una parte general y teórica y otra más práctica dedicada al análisis y a la discusión de los resultados obtenidos gracias al trabajo de campo así como a la resolución de cuestiones prácticas. Como lo reconocen sus propios autores, la muestra de empresas estudiadas no pretende ser ni exhaustiva ni representativa. En ese sentido, han privilegiado las grandes empresas, mayoritariamente con estatus, que adhieren a va-

¹ Eguzki Urteaga, Universidad del País Vasco, Departamento de Sociología y Trabajo Social, EUTS, Los Apraiz, 2, 01006 Vitoria. Correo electrónico: eguzki.urteaga@ehu.es

lores humanísticos y se muestran a la escucha de sus trabajadores (2015: 298); lo que no significa que pequeñas y medianas empresas no formen parte de la muestra.

Fundamentalmente, como lo indica el subtítulo del libro, esta obra intenta comprender en qué medida el reconocimiento constituye un concepto y un instrumento útil para describir la experiencia social de los trabajadores (2015: 22), evitando las representaciones demasiado positivas (creatividad, construcción personal, emancipación) y negativas (precariedad, acoso laboral, alienación) de la misma (2015: 7-8). De hecho, el reconocimiento se ha convertido en una expectativa e incluso en una exigencia de los asalariados en una época en la cual la importancia del trabajo y las aspiraciones de realización personal relacionadas con esta actividad nunca han sido tan elevadas (2015: 18). Pero el reconocimiento en el trabajo no se reduce a aspectos instrumentales (2015: 21) sino que incluye igualmente, lo que Touraine (1991) denomina, dimensiones relacionadas con la subjetivación, es decir la voluntad de cada actor de convertirse en el sujeto de su propia vida.

Los autores distinguen cuatro registros del reconocimiento. El primero alude a la actividad. En este caso el reconocimiento proviene del producto del trabajo que refleja la singularidad del autor que le permite reconocerse, es decir distinguirse de los demás y mostrar su autenticidad (2015: 23). El segundo se refiere a la dimensión instrumental del trabajo, lo que concierne la recompensa del esfuerzo consentido o, dicho de otra, forma, la justa toma en consideración del rigor y de la implicación mostrada. El tercero se enraíza en el carácter ampliamente relacional del reconocimiento, más aún sabiendo que la imagen que una persona tiene de sí misma resulta en cierta medida de la mirada que tienen los demás de su trabajo. El cuarto y último registro concierne la consideración del trabajador como persona (2015: 24), en su singularidad, con su edad, color de piel o sexo así como con sus hábitos, aspiraciones y preferencias.

La centralidad del reconocimiento en la experiencia laboral resulta de la mutación del mundo laboral. El trabajo ha dejado de ocupar el lugar central que tuvo en la sociedad industrial de la posguerra tanto en el debate público, la vida social como en la investigación científica, encarnada por figuras tales como Friedmann (1956) y posteriormente Touraine (1966) y Crozier (1963; 1965). El cambio se inicia a partir de los años setenta del pasado siglo como consecuencia, entre otros factores, de la gestión participativa (2015:10) y se consolida, en la década de los noventa, con la nueva literatura managerial que convierte el reconocimiento en un vector esencial de motivación de los trabajadores (2015: 14-15). En esta óptica, el reconocimiento está vinculada a la admiración y a la búsqueda de distinción valorizando sus aptitudes y competencias (2015:18). La academia no se ha mantenido al margen del interés que suscita el reconocimiento, sobre todo en el ámbito de la filosofía política y social, con los trabajos de Axel Honneth (2000) y Nancy Fraser (2005).

En la primera parte del libro dedicada al análisis de la experiencia del reconocimiento de los trabajadores, los autores subrayan la dificultad de los asalariados para considerarse completamente reconocidos o no, dado que se trata de una cuestión de grado y no de naturaleza. De hecho, entre los

dos polos opuestos existe una variedad de situaciones que traducen la multiplicidad de las realidades y percepciones (2015: 29-30). Las trayectorias y experiencias anteriores explican, en parte, esta heterogeneidad de las vivencias (2015: 35). En ese sentido, como lo indican los investigadores: «la sensación de reconocimiento es frágil, inestable en el tiempo y extremadamente dependiente de las historias individuales, de las trayectorias profesionales y escolares, del entorno laboral y de las evoluciones de los compañeros directos» (2015: 36). A su vez, el reconocimiento se expresa de manera relativa y no absoluta (2015: 37) y los relatos son raramente lineales, homogéneos y aluden, lo más a menudo, a constataciones y sensaciones desarticuladas (2015: 46-47). Por último, el reconocimiento del que goza una misma persona varía en el tiempo (2015:47).

Ante situaciones generadoras de un reconocimiento escaso o insuficiente, que provocan tensiones psíquicas sinónimos de insatisfacción, frustración o desasosiego pudiendo degenerar en depresión, cada trabajador, tomando en consideración los diferentes elementos presentes, intenta crear y recrear en una labor constatación «equilibrios, composiciones y arreglos» (2015: 45). Es lo que François Dubet, en su libro titulado *Sociologie de l'expérience* (1994), denomina el «trabajo del actor». Ese concepto ha sido aplicado al ámbito laboral por el propio Dubet en *Injustices. L'expérience des inégalités au travail* (2006).

No en vano, todos los trabajadores ni padecen las mismas tensiones ni disponen de los mismos recursos para enfrentarse a ellas. En efecto, los trabajadores no son iguales ante el reconocimiento ya que algunos tienen más posibilidades que otros de gozar de él por su grado de adhesión a la norma del trabajo como realización personal, su autonomía en el trabajo o su posición social (2015:87). De hecho, existe una fuerte polarización entre las profesionales superiores e intelectuales, los directivos y los empresarios, por una parte, y las profesiones que exigen una escasa cualificación, por otra parte (2015: 91).

Así, según los autores del estudio, los que más padecen la falta de reconocimiento son los precarios. De hecho, «la población de subcontratados e interinos se distingue por su exclusión estructural de las posibilidades de evolución en el seno de las empresas para las cuales trabajan» (2015: 147). A esa exclusión se añade la indiferencia e incluso el desprecio de los demás trabajadores. Por su parte, los obreros no consideran, en su gran mayoría, el trabajo como una realización personal dado que sufren de la dicotomía instaurada entre la concepción y la ejecución. Además, «su historia colectiva les convierte en relativamente resistentes o desconfiados hacia las promesas actuales de reconocimiento» (2015: 140). Los empleados, al contrario, se muestran más receptivos hacia ese discurso al igual que los técnicos. Estos últimos se encuentran en una situación paradójica: hacen a menudo el trabajo de los ingenieros y directivos sin gozar del mismo estatus. La satisfacción inicial deja lugar a una frustración creciente y a una conciencia aguda de su diferencia estatutaria.

No en vano, más allá de estas diferencias, la investigación emprendida por estos sociólogos galos demuestra que, cada vez más, los trabajadores buscan en el trabajo la vía para enriquecer sus capacidades y aumentar su

satisfacción personal (2015: 88). De hecho, cada trabajador es invitado a convertirse en el actor de su propia trayectoria profesional y a construirla por sí mismo. La carrera profesional deja de estar gestionada y garantizada por una organización colectiva para depender única y exclusivamente de las estrategias individuales (2015: 116). Es especialmente cierto en Francia donde los ciudadanos conceden una gran importancia al trabajo a la hora de definirse socialmente y de relacionarse con los demás. En ese contexto, las expectativas en materia de justicia y las demandas de reconocimiento son notables y van en aumento, de modo que la sensibilidad hacia las injusticias sea considerable (2015: 98). La sensación de insatisfacción crece con las nuevas formas de organización del trabajo que se basan en la implicación personal sin ser capaces de responder a las expectativas de reconocimiento que genera (2015: 111).

La segunda parte del libro da cuenta de la extrema diversidad de las situaciones empresariales en cuanto a sus funcionamientos internos y modalidades de reconocimiento se refiere (2015: 153). Las empresas actuales privilegian unas estrategias y orientaciones que dificultan el reconocimiento de los trabajadores, tales como el control creciente de la actividad (2015: 159), la burocratización, la desaparición progresiva del «verdadero trabajo» (trabajo productivo), la sustitución de la calidad por la cantidad (2015: 167) o la ignorancia de los directivos sobre la organización y el funcionamiento concreto de las empresas (2015: 170). Conscientes de las derivas consecutivas a una organización demasiado científica del trabajo, que genera una pérdida de sentido entre los trabajadores, ciertas empresas han tomado una serie de medidas: diversificación y enriquecimiento de las tareas (2015: 177), fomento de la participación de los trabajadores, flexibilización de los horarios de trabajo y desarrollo del teletrabajo (2015: 195).

Esta nueva organización del trabajo genera nuevas expectativas de los trabajadores hacia sus superiores jerárquicos. Solicitan directivos que presten mayor atención a las demandas, dificultades y realidades de los trabajadores; sean conocedores del trabajo realizado por sus colaboradores; confíen en su trabajo y refuercen su autocontrol en detrimento del control directo y constante (2015: 198); individualicen la atención y la valoración de los asalariados; multipliquen los incentivos; generen una dinámica colectiva (2015: 205); mantengan los directivos en sus cargos durante más tiempo y eviten un *turn over* excesivo de los mismos (2015: 206).

En la tercera parte de esta obra, los autores analizan de qué forma los trabajadores reaccionan ante un reconocimiento insuficiente. Se inspiran para ello en la trilogía elaborada por Hirschmann (1970) basada en el *exit* (salida o renuncia), la *voice* (crítica) y la *loyalty* (lealtad a la empresa). Observan que, ante la dificultad de emprender acciones colectivas, los trabajadores buscan soluciones individuales (2015: 237) y no recurren a la crítica, incluso constructiva, por considerarla inútil. Tampoco confían en las centrales sindicales que perciben como alejadas e inmersas en lógicas de aparato (2015: 251). La lealtad de la que hacen gala no resulta únicamente de un cálculo sino que traduce el profundo vínculo que une los trabajadores a sus empresas. No en vano, esa lealtad se ve afectada por la precariedad creciente del mundo laboral que genera mayor inestabilidad e incertidum-

bre. Para reducir el sufrimiento inducido por la falta de reconocimiento, algunos trabajadores optan por protegerse y así sufrir menos, por ejemplo relativizando su propia situación o cayendo en la apatía, es decir en una forma de resignación (2015: 275).

En definitiva, el reconocimiento en la empresa se expresa a menudo de manera negativa (2015: 281) vía el desequilibrio sentido por el trabajador entre su contribución y su retribución tanto material como simbólica a la empresa (2015: 282). Todo ello se produce en un contexto en el cual las expectativas de reconocimiento nunca han sido tan elevadas, lo que le confiere una dimensión dramática (2015: 283). No en vano, los autores se preguntan si la atención prestada al reconocimiento, como recompensa del mérito individual, no corre el riesgo de ocultar la solidaridad como valor regulador de las relaciones interprofesionales. En ese sentido, reconocer la labor desempeñada por cada trabajador puede justificar y consolidar ciertas injusticias sociales. De la misma forma, la búsqueda del reconocimiento individual puede dificultar y ocultar el trabajo colectivo y cooperativo ya que cada asalariado, preocupado por el reconocimiento de su propio mérito, dejaría de efectuar las tareas que no son directamente evaluables en términos de mérito individual pero que son indispensables para el buen funcionamiento de la empresa.

Al término de la lectura de este libro, podemos decir que *Travailler au XXI^{ème} siècle. Des salariés en quête de reconnaissance* es una obra original, documentada, bien articulada y basada en un sólido trabajo de campo. En efecto, ofrece un análisis en profundidad de la mutación del trabajo y de sus consecuencias sobre la experiencia profesional, partiendo de la percepción y vivencia que tienen los trabajadores del reconocimiento empresarial. Para ello, basándose ampliamente a la teorización propuesta por François Dubet así como en un amplio trabajo de campo gracias a metodologías cualitativas, ofrece una lectura detallada y múltiple del reconocimiento en el trabajo. La pluralidad de las situaciones y la variedad de los niveles de reconocimiento, que oscilan en función de los sectores de actividad, puestos ocupados y modelos de gestión vigentes, no genera ninguna sensación de dispersión sino que el libro goza de una fuerte sistematización que da cuenta de la calidad del trabajo en equipo y de la puesta en coherencia del material recogido. No en vano, de cara a matizar esta valoración positiva, se echa en falta un mayor reconocimiento de la aportación tanto teórica como empírica de François Dubet.

En cualquier caso, no cabe duda de que la lectura de esta obra se antoja ineludible para cualquier especialista de la sociología del trabajo.

Bibliografía

- BIGI, M., COUSIN, O., MEDA, D., SIBAUD, L. y WIEVIORKA, M. (2015), *Travailler au XXI^{ème} siècle*, París, Robert Laffont.
- CROZIER, M. (1963), *Le phénomène bureaucratique*, París, Seuil.
- (1965), *Le monde des employés de bureau*, París, Seuil.
- DUBET, F. (1994), *Sociologie de l'expérience*, París, Seuil.

- (2006), *Injustices. L'expérience des inégalités au travail*, Paris, Seuil.
- FRASER, N. (2005), *Qu'est-ce que la justice sociale? Reconnaissance et redistribution*, Paris, La Découverte.
- FRIEDMANN, G. (1956), *Le travail en miette: spécialisation et loisirs*, Paris, Gallimard.
- HIRSCHMAN, A. (1970), *Exit, Voice and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations and States*, Cambridge, Harvard University Press.
- HONNETH, A. (2000), *La lutte pour la reconnaissance*, Paris, Editions du Cerf.
- TOURAINE, A. (1966), *La conscience ouvrière*, Paris, Seuil.
- (1991), *Critique de la modernité*, Paris, Fayard.

CONGRESO PREALAST (PREVIO AL VIII CONGRESO LATINOAMERICANO
DE ESTUDIOS DEL TRABAJO, BUENOS AIRES, 2016)

LOS ESTUDIOS DEL TRABAJO EN COLOMBIA Y AMÉRICA LATINA: RESULTADOS Y RETOS

Bogotá, 31 de agosto, 1 y 2 de septiembre de 2015
Edificio de Posgrados de Ciencias Humanas de la
Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá

Convocan

Universidad Nacional
Facultad de Ciencias Humanas
Departamento de Sociología
Escuela de Estudios de Género

Universidad del Valle
Grupo de estudios étnico-raciales y del trabajo en
sus diversos componentes sociales del CIDSE
(Centro de Investigaciones y Documentación
Socioeconómica) y el Departamento de Ciencias
Sociales (Programa de Sociología) de la Facultad de
Ciencias Sociales y Económicas

Universidad Icesi
Programa de Sociología

Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo

Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales
Grupo Trabajo: heterogeneidades sociopolíticas,
modelos productivos y actores sociales

Red de Estudios del Trabajo de Colombia

Presentación

En el último Congreso de la Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo (Alast), realizado en julio de 2013 en Sao Pablo-Brasil, se decidió realizar el VIII Congreso en Buenos Aires (Argentina) y un PreAlast en Colombia en el 2015. Esta propuesta fue acogida por la Red de Estudios del Trabajo de Colombia (RET), que habiéndose constituido desde 1993, busca consolidarse como instancia de encuentro de las investigadoras y los investigadores en asuntos laborales, del trabajo y el empleo del país.

Esta cita significa un necesario balance de más de 20 años de esfuerzos por darle un sitio relevante a las reflexiones e indagaciones sobre el mundo del trabajo en las ciencias sociales en Latinoamérica, a la vez que buscará reconocer a los pioneros y las pioneras de la sociología del trabajo en Colombia.

De otra parte el evento se realiza en asocio con el grupo de trabajo de Clacso: *Trabajo: heterogeneidades sociopolíticas, modelos productivos y actores sociales*, que tendrá su reunión inmediatamente después de terminado el preAlast. A la vez, entre el 26 y el 29 de agosto se realizará en la misma sede el Seminario Internacional *Género y Cuidado: teorías, escenarios y políticas*. Por lo tanto el preAlast se nutrirá de conferencistas internacionales de esos dos eventos.

Objetivos

General

Reunir a investigadoras e investigadores colombianos, latinoamericanos y de otras latitudes, en torno a los cambios recientes del mundo del trabajo.

Específicos

Realizar un encuentro preparatorio del VIII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo a realizarse en Buenos Aires (Argentina) en 2016.

Realizar balances de las principales tendencias y debates en los estudios del trabajo en América Latina y Colombia.

Propiciar el encuentro de investigadoras e investigadores de diferentes generaciones y lugares de América Latina y Colombia.

Fortalecer la Red de Estudios del Trabajo de Colombia, agrupando a estudiosos y estudiosas del trabajo, provenientes de diferentes campos de investigación y diversas disciplinas.

Ejes temáticos

A 22 años de la constitución de la Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo –ALAST–, se han venido consolidando líneas de investigación que representan un acumulado de conocimientos, discusiones epistemoló-

gicas, teóricas y metodológicas que exigen nuevos balances. Para este encuentro, previo al VIII Congreso, proponemos seis mesas de reflexión sobre temas significativos dentro de la amplia gama de producción reciente. Con este fin abriremos una convocatoria para la presentación de ponencias. Así mismo realizaremos cuatro paneles.

Mesas:

1. Precarización laboral y trabajos atípicos (Coordinador: Dan Hawkins –ENS–)
2. Empresarios, trabajo y responsabilidad social empresarial (Coordinadores: Carlos Davila Ladrón de Guevara –UnianDES- y Edgar Valero Julio –UN–)
3. Discriminaciones en el trabajo (Coordinadores: Luz Gabriela Arango –UN– y Fernando Urrea Giraldo –Univalle–)
4. Luchas y resistencias en el mundo del trabajo (Coordinador: Juan Carlos Celis Ospina –UN–, Diego Szlechter –Alast–)
5. Trayectorias, educación para el trabajo y profesiones (Coordinadoras: Claudia Jacinto –Alast– y Ana Miranda –Alast–)

Paneles:

Balance de los estudios laborales en América Latina 1993-2013
 Pasado y presente de los estudios de género y trabajo
 Precariedad laboral en América Latina (Coordinadora: Consuelo Iranzo)
 Homenaje a pioneros y pioneras de la sociología del trabajo en Colombia.

Programación tentativa

Lunes, 31 de agosto

Auditorio Virginia Gutiérrez

8 a 9 a.m. Inscripciones.

9 a 10 a.m. Instalación (Ricardo Sánchez, Decano de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Nacional de Colombia; Jorge Walter, presidente de Alast; Juan Carlos Celis, co-coordinador de la RET-Colombia).

10 a 10:15 a.m. Café.

10:15 a.m. a 12:30 p.m. Presentación del libro «Balance de los estudios laborales en América Latina 1993-2013».

12:30 a 2 p.m. Espacio para el almuerzo.

2 a 5 p.m. Trabajo paralelo de mesas (Auditorio Virginia Gutiérrez, Auditorio Margarita González, Salón Oval).

5:15 a 6 p.m. Panel Pasado y presente de los estudios de género y trabajo (Isabel George, Teodora Hurtado, Jeanny Posso, Pascale Molinier, Luz Gabriela Arango).

Martes, 1 de septiembre

9 a.m. a 12 m. Trabajo paralelo de mesas (Auditorio Virginia Gutiérrez, Auditorio Margarita González, Salón Oval).

12 m. a 2 p.m. Espacio para el almuerzo.

2 a 4 p.m. Trabajo paralelo de mesas (Auditorio Virginia Gutiérrez, Auditorio Margarita González, Salón Oval).

4 a 4:15 p.m. Café.

4:15 a 6 p.m. Homenaje a la sociología del trabajo en Colombia: Anita Weiss, Alberto Mayor Mora, Fernando Urrea y Julio Puig.

Miércoles, 2 de septiembre

9 a.m. a 12 m. Panel «La precariedad Laboral en América Latina» (Marcia Leite, Guy Standing y César Giraldo).

Inscripción de resumen y envío de ponencias

La inscripción de la propuesta se realizará a través del envío de un resumen no mayor a una página (a doble espacio, 12 puntos, palatino linotype). El Comité organizador seleccionará las propuestas que se ajusten al espíritu del congreso y pedirá a los autores el envío de la ponencia (máximo 25 páginas a doble espacio, 12 puntos, palatino linotype).

Coordinación general: Juan Carlos Celis Ospina (jcceliso@unal.edu.co)

Cronograma

Envío de resúmenes, hasta mayo 8 de 2015.

Aceptación de resúmenes, mayo 22 de 2015.

Envío de ponencias, junio 26 de 2015.

Aceptación de ponencias, julio 24 de 2015.

Congreso, agosto 31, septiembre 1 y 2 de 2015.

Informes y envío de resúmenes y ponencias:

prealstcolombia2015@gmail.com.

*Desempleo y crisis económica
Los casos de España e Italia*

Resumen:

En este artículo se analiza la diferente reacción que los mercados laborales italiano y español han tenido ante la crisis económica: la tasa de paro italiana entre 2006 y 2012, ha crecido relativamente poco (pasando del 7,6 al 10,9%) mientras que la española se ha casi triplicado, pasando del 9 al 24,4%. Para ello se han analizado datos relativos a: el mercado del trabajo, la situación socioeconómica y la legislación existente. Tras el estudio realizado, tres parecen ser las discrepancias más relevantes: 1) las diferencias en las tasas de actividad femenina entre ambos países; 2) la menor apertura del mercado laboral italiano en los últimos 20 años; y, 3) la diferente legislación sobre despido y flexibilidad. Se han explorado los posibles factores que explican estas diferencias.

Palabras clave: mercado laboral, impacto crisis, tasa de actividad, paro, temporalidad.

*Unemployment and the economic crisis
The cases of Spain and Italy*

Abstract:

This paper aims to explain why labour markets of apparently similar economies, (Italy and Spain) have reacted so differently to the economic crisis: whereas in Italy the unemployment rate has only slightly increased, (changing from 7.6% to 10.9%), from 2006 to 2012, in Spain it has more than doubled from 9% to 24.4%. We analyzed both data related with the labor market and data regarding the most important socioeconomic indicators. The most relevant differences seem to be: 1) a difference in the female labor force participation; 2) less inclusiveness of the Italian labor market in the last 20 years; and 3) different labor market regulations. Throughout the analysis it had been explored the possible factors that help to explain these differences.

Key words: labour market, crisis impact, labour force participation rate, unemployment, temporality.

Recibido: 2-XII-2014

Versión aceptada: 8-IV-2015

* **Anna Giulia Ingellis y Ricard Calvo**, Departamento de Sociología y Antropología Social, Facultad de Ciencias Sociales. Universitat de València. Correos electrónicos giuliana.ingellis@uv.es; ricardo.calvo@uv.es

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 84, primavera de 2015, pp. 7-31.

*La acción sindical en «distritos laborales» y «cadenas de valor»
Una reflexión estratégica sobre experiencias sindicales
concretas*

Resumen:

Reflexionamos a partir de experiencias sindicales y estudios de caso concretos de situaciones laborales que se encuadran en los fenómenos de interrelación de plantillas y empresas en el marco de distritos laborales o de cadena de valor. Nuevas y laxas formas empresariales complejas, cada vez más extensas, están conduciendo a una fragmentación y jerarquización formal del mundo del trabajo, cuando, por otro lado, el trabajo global está cada vez más vinculado. Las organizaciones sindicales exploran iniciativas para abordar esta compleja realidad. La superación de obstáculos microcorporativos y el desarrollo de nuevas formas orgánicas, adaptadas y superadoras de estas estrategias y nuevas realidades empresariales, constituyen uno de los retos principales del sindicalismo contemporáneo.

Palabras clave: sindicalismo, distrito laboral, cadena de valor, corporativismo, grupos de empresa.

*Trade union action on «labour districts»
and on «chains of value»
Strategic thinking on specific union action experiences*

Abstract:

We analyze from some union experiences and case studies of specific work situations that are linked into the phenomena of interrelation of workforce and companies within «labor districts» or «chain of value» schemes. New, lax and complex, increasingly extensive, business forms are leading to a fragmentation and formal hierarchization of the world or work. On the other hand, the overall work is increasingly linked. The unions explore initiatives to address this complex reality. Overcoming microcorporatives obstacles and developing new organic forms, adapted to these new business strategies are one of the main challenges of contemporary unionism.

Keywords: trade unionism, labor district, value chain, corporatism, corporate groups.

Recibido: 10-II-2015

Versión aceptada: 12-IV-2015

* **Daniel Albarracín Sánchez**, Dr. en Sociología Asesor del Grupo de la Izquierda Unitaria Europea, en el Parlamento Europeo. Correo electrónico: danielalbarracin@gmail.com

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 84, primavera de 2015, pp. 32-52.

*¿Identidades líquidas en América Latina?
Una lectura desde los obreros mexicanos*

Resumen:

La investigación de este trabajo se centra en nuevas categorías sociales de obreros surgidos de los procesos de reestructuración de la industria siderúrgica nacional mexicana (1980-1995): los «ex» obreros y los sobrevivientes al despido. Estos trabajadores han estado realizando esfuerzos por darle una continuidad a su identidad obrera, unos fuera del mundo de la fábrica y otros dentro del espacio fabril; sus experiencias cuestionan las tesis de la fragmentación de las identidades. En este estudio se analizan las dificultades para pensar el trabajo y las identidades obreras en América Latina desde las perspectivas sociológicas posmodernas.

Palabras clave: América Latina, industria siderúrgica, reestructuración industrial, despido, desempleo e identidad obrera.

*Liquid identities in Latin America?
A reading from mexican working class*

Abstract:

The study is about social categories of workers that emerged from the restructuring process of the Mexican iron and steel industry (1980-1990): The «Ex» workers and survivors of dismissed. Workers who have been making efforts to continue a worker identity, some outside the world of the factory, others within the manufacturing space. Experiences that question the theses of the fragmentation of identities and the studies the worker identity in Latin America since the postmodern sociological perspectives.

Keywords: Latin America, Steel industry, industrial restructuring, dismissed, unemployment and worker identity.

Recibido: 8-X-2014.

Versión aceptada: 8-IV-2015.

* **Eleocadio Martínez Silva**, Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Calle Pedro de Alba s/n, Ciudad Universitaria, 66450 San Nicolás de los Garza, Nuevo León, México. Correo electrónico: eleocadio14@gmail.com

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 84, primavera de 2015, pp. 53-68.

*Organización del trabajo**Salario artesano y calendario laboral en el Madrid del siglo XVIII***Resumen:**

Este artículo examina la retribución artesana desde las relaciones laborales, el ciclo familiar, el calendario de trabajo, los mecanismos de regulación del salario –incluido el conflicto laboral– y la composición del mismo, resaltando su parte en especie o derechos no monetarios. De hecho, es un intento de integrar equilibradamente en el análisis histórico los aspectos cualitativos del salario y, sobre todo, sus componentes no monetarios, muy desatendidos por los propios contemporáneos así como por los estudios cliométricos actuales. El campo de estudio es el Madrid del siglo XVIII y primera década del siglo XIX, y el protagonismo recae en unas unidades domésticas, donde el ingreso es redondeado por todos sus miembros, y no únicamente por el cabeza de familia varón.

Palabras clave: Madrid, salarios, artesanos, gremios.

*Labour organization**Artisans' wages and working days in eighteenth-century Madrid***Abstract:**

This essay focuses on artisans' payments placing them within the framework of the labour relations, the family cycle, the amount of working days, the means of wage regulation –including labour conflicts–, and the composition of wages themselves with a special attention to their non-monetary component. Its main purpose is to integrate a balanced approach on wages in the historical analysis, which includes qualitative aspects that have been hardly considered by both contemporary and current “econometric” studies. This approach is applied to the case study of eighteenth-and first decades of nineteenth-century Madrid. It takes as a *locus* of the analysis the family units, the budgets of which were made up not just by the contribution of the male head of the family but by the rest of their members alike.

Key words: Madrid, wages, artisans, guilds.

Recibido: 18-III-2015.

Versión aceptada: 8-IV-2015.

* **Jesús Agua de la Roza y José Antolín Nieto Sánchez**, Grupo Taller de Historia Social, Departamento de Historia Moderna, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad Autónoma de Madrid. C/ Tomas y Valiente, 1. Campus de Cantoblanco, Madrid, 28049. Correos electrónicos: jose.nieto@uam.es; jesus.agua@uam.es

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 84, primavera de 2015, pp. 69-84.

*Cuidados a personas mayores en Madrid y París:
la trastienda de la investigación*

Resumen:

Este artículo relata la metodología empleada en una investigación doctoral. La autora relata en primera persona el «cómo se hizo» o la «trastienda de la investigación» revelando, de manera franca y directa, los entresijos de su aproximación al terreno. Más que una reflexión metodológica «técnica» el artículo es un relato del proceso de la investigación: cómo se gestó la elección del tema, las decisiones clave, el abordaje epistemológico, reflexiones éticas sobre el «objeto» de estudio, y el relato de cómo llevó a cabo el trabajo de campo. Para ello, en el texto se alternan pinceladas teóricas con reflexiones personales y cuadernos de campo, dando lugar a un conjunto integrado que tiene la reflexividad por hilo conductor.

Palabras clave: trabajo, migraciones, género, metodología.

*Care to elderly in Madrid and Paris:
the research making-of*

Abstract:

This article accounts the methodology approach used in doctoral research. The author describes, in a very personal way, the «making-off» of her PhD research. She reveals, in a frank and direct manner, the intricacies of her approach to the fieldwork. More than just a «technical» methodological reflection, this article provides the «storytelling» of the research process: the key decisions, the epistemological approach, ethical reflections on the «object» of study, and the story of the fieldwork. To do this, the text articulates theoretical elements with personal reflections and fieldwork notes, resulting in an integrated assembly, having reflexivity as unifying thread.

Key words: work, migration, gender, methodology.

Recibido: 11-II-2015

Versión aceptada: 8-IV-2015

* **Paloma Moré**, Departamento de Sociología III de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la UCM, 28223 Pozuelo, Madrid. Miembro del Grupo de Investigación UCM Consolidado «Charles Babbage en Ciencias Sociales del Trabajo. Correo electrónico: morecorral.paloma@gmail.com

Sociología del Trabajo

SUSCRIPCIÓN

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

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

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

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

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

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

También puede suscribirse a través de www.sigloxxeditores.com

DATOS DE ENVÍO Y FORMA DE PAGO

Nombre Apellidos

Calle N.º Escalera Piso Puerta

Localidad Provincia..... Código Postal País

Número de Identificación Fiscal Profesión

Teléfono e-mail

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

Pago mediante tarjeta de crédito:

Tarjeta (VISA-Mastercard-American Express-4B-Maestro)
Número..... Caducidad/.....

Pago mediante domiciliación bancaria en la cuenta

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

Fecha:

Firma:

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

RETOS PARA LA ACCIÓN SINDICAL

ARTÍCULOS

Desempleo y crisis económica. Los casos de España e Italia

La acción sindical en «distritos laborales» y «cadenas de valor». Una reflexión estratégica sobre experiencias sindicales concretas

¿Identidades líquidas en América Latina? Una lectura desde los obreros mexicanos

Organización del trabajo. Salario artesano y calendario laboral en el Madrid del siglo XVIII

A PIE DE OBRA

Cuidados a personas mayores en Madrid y París: la trastienda de la investigación

ISSN 0210-8364

