

Trabajadores desiguales: I. Segmentación de la clase obrera y estrategias laborales

Author(s): Albert Recio

Source: *Mientras Tanto*, No. 28 (Noviembre 1986), pp. 69-85

Published by: Ediciones de Intervención Cultural

Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/27819620>

Accessed: 14-02-2022 10:43 UTC

JSTOR is a not-for-profit service that helps scholars, researchers, and students discover, use, and build upon a wide range of content in a trusted digital archive. We use information technology and tools to increase productivity and facilitate new forms of scholarship. For more information about JSTOR, please contact support@jstor.org.

Your use of the JSTOR archive indicates your acceptance of the Terms & Conditions of Use, available at <https://about.jstor.org/terms>



JSTOR

Ediciones de Intervención Cultural is collaborating with JSTOR to digitize, preserve and extend access to *Mientras Tanto*

Trabajadores desiguales

I. Segmentación de la clase obrera y estrategias laborales

ALBERT RECIO

0. *Introducción*

Las transformaciones que se están produciendo en el mundo del trabajo constituyen, sin lugar a dudas, uno de los desafíos más importantes a los que debe hacer frente cualquier opción de izquierdas. Es evidente que, en un plano inmediato, es el movimiento sindical el más afectado por estos cambios. Los sindicatos son, en parte, un resultado de la situación laboral que viven los trabajadores y de las representaciones culturales e ideológicas que genera esta experiencia.¹ Por esta razón la crisis de los sindicatos está en buena medida ligada al actual proceso de transformación de las relaciones laborales.² Queremos resaltar, sin embargo, que los efectos de estas mutaciones no se limitan al plano sindical sino que afecta a otros

1. Es a todas luces patente que en la configuración de los movimientos sindicales juegan otros elementos, algunos de ellos "externos" a la experiencia individual de los trabajadores. Como ha señalado Sabel (1982), las ideologías políticas juegan asimismo un papel importante en el desarrollo de organizaciones obreras. El trabajo histórico de Thompson (1963) era ya bastante explícito al destacar la interrelación de elementos objetivos y subjetivos en el desarrollo del movimiento obrero. Aquí queremos enfatizar especialmente los primeros sin olvidar la importancia de los otros.

2. La idea ha sido expresada de diversas formas por diferentes corrientes de pensamiento, desde la farragosa formulación de Negri (1980) hasta la de autores institucionalistas no marxistas como Piore (1985). La coincidencia de pensadores tan diversos es un índice de la profundidad del fenómeno. En nuestro país, y a nivel sindical, destaca la realización por CCOO de un simposio sobre "Sindicatos y transformaciones sociales" en 1983 sin que esta preocupación por el debate teórico haya generado una reelaboración profunda de la estrategia política.

planos relevantes de la vida social. Instituciones como la familia, el estado, las comunidades nacionales, por poner ejemplos, están asimismo en proceso de transformación provocando presiones sobre la estructura del mercado de fuerza de trabajo y, al mismo tiempo, están afectadas por los cambios que en él ocurren. El complejo entramado de interrelaciones que tiene lugar afecta al conjunto de condiciones de cualquier proyecto transformador. Es obvia por tanto la necesidad de estudiar detalladamente el contenido y la orientación de este desarrollo.

La numerosa literatura teórica aparecida desde los primeros estudios sobre la segmentación del mercado de fuerza de trabajo no ha generado un debate suficiente entre la izquierda local.³ En general se ha tendido a reducir el análisis de la cuestión en términos de una teoría marxista tradicional, la del Ejército Industrial de Reserva.⁴ No cabe duda que dicha interpretación constituye una de las claves para entender la situación actual. Gran parte de las políticas laborales empresariales puestas en marcha a lo largo de los 70^o y 80^o están diseñadas para dividir y fragmentar la capacidad de organización y de lucha de la clase obrera con el objetivo de reducir los costes salariales por vías diversas: reducción de salarios y cotizaciones sociales, aumento de la disciplina y los ritmos de trabajo, reducción de controles sobre seguridad e higiene, etc. El problema de optar por este nivel de análisis no estriba en su inadecuación sino en que puede limitar la comprensión del fenómeno en toda su complejidad. Ello puede reducir la capacidad de elaboración política y mantener nuestras propuestas en un plano exclusivamente de denuncia.

En el trabajo que aquí presentamos nos proponemos como objetivo *a)* analizar las diversas variables que inciden en este fenómeno para obtener una perspectiva teórica que permita comprender las principales líneas de fuerza que inciden en los procesos reales; *b)* sugerir y examinar líneas de actuación que permitan desarrollar una política capaz de articular al conjunto del movimiento obrero en un proyecto de emancipación.

4. Entre los textos básicos merece destacarse Doeringer/Piore (1971), Edwards/Gordon/Reich (1975), Piore (1979), Piore/Berger (1980), Wilkinson (1981), Gordon/Reich/Edwards (1982). Algunos de los artículos principales han sido traducidos en Toharia (1983). A nivel español destaca asimismo el n.º 3-4 de *Sociología del Trabajo* (1980).

4. Son significativos al respecto los trabajos de Félix Ovejero (1985) y el libro de Jódar/Lope (1985). En nuestro propio trabajo (Recio, 1985) consideramos que es la posibilidad de segmentar y discriminar a la fuerza de trabajo el principal impulsor de las nuevas formas de contratación laboral y de la subcontratación entre empresas.

Hemos dividido el trabajo en cinco apartados. En el primero destacamos los ejes centrales que determina las políticas empresariales en materia laboral y que explican las diferentes condiciones que imperan en distintos segmentos del mundo laboral. En el segundo analizamos el impacto que tienen las luchas obreras sobre el marco diseñado anteriormente. En el tercer apartado entramos a discutir la incidencia de instituciones externas al mundo del trabajo asalariado sobre el funcionamiento del mismo. Con estos tres apartados confiamos en tener una perspectiva suficientemente amplia para discutir la situación actual. El apartado cuarto está destinado a analizar los elementos principales que juegan en la crisis actual del mundo laboral. Por último, el apartado quinto se ocupa de discutir los fundamentos de las distintas propuestas efectuadas para cohesionar proyectos de lucha y de acción. Por motivos de espacio los tres primeros apartados se presentan como un primer artículo y los dos segundos como otro.

1. *Relaciones laborales: Acumulación y lucha de clases*

En la economía capitalista, caracterizada por la separación entre los productores directos y los propietarios de los medios de producción, las relaciones laborales juegan un papel central. Tanto desde el punto de vista de clase como del capitalista individual la resolución del problema laboral se presenta como uno de los más relevantes, aunque no el único, y de su solución depende la rentabilidad empresarial y la "governabilidad" del sistema. Desde el punto de vista del capital el conflicto se presenta con una triple dimensión: *la distributiva*, la de *control* y la de *flexibilidad*. Se da una cuarta problemática: la de *disponibilidad* de mano de obra adecuada, en calidad y cantidad, a las necesidades del momento, pero consideramos que éste es un problema que se plantea con menor regularidad y para el que el sistema ha conseguido hallar buenos expedientes resolutivos.⁶ Por ello prescindiremos de él en nuestro trabajo.

El *aspecto distributivo* es sin lugar a dudas el más conocido y el que provoca, al menos en apariencia, mayor número de conflictos. Las disputas en torno a salarios y retribuciones forman parte del ambiente cotidiano de nuestra sociedad. Las teorías neoclásicas que intentan explicar el salario como contrapartida a la productividad de

5. Como es sabido la resolución de estos problemas ha pasado por dos ejes: 1) La innovación tecnológica que crea oferta de fuerza de trabajo excedente y varía las cualificaciones requeridas; 2) el acceso a reservas de mano de obra existentes en instituciones externas al mercado capitalista. Estas "reservas" de trabajadores no han sido aún agotadas tras dos siglos de intensa acumulación de capital. En este sentido la concepción del "Ejército industrial de reserva" sigue siendo una propuesta teórica útil.

los trabajadores y que sugieren la posibilidad de establecer una distribución a través del mercado, capaz de satisfacer las expectativas de los distintos agentes, son contradichas a diario por las prácticas reales de estos mismos agentes: huelgas, bajos rendimientos... para conseguir mayores salarios; políticas antisindicales, prácticas discriminatorias por parte de las empresas con tal de reducirlos.⁶

De esta problemática sobradamente conocida nos interesa destacar algunos aspectos. Primero, cada empresa debe operar con un nivel de retribuciones que le permita la obtención de beneficios. Esto implica relaciones del nivel de salarios con la productividad global obtenida por la empresa y con el margen de monopolio de que disfruta en el mercado de bienes. Cuanto más altos sean, más margen de maniobra tiene la empresa y mayor libertad para desarrollar una política salarial compleja. Segundo, para cualquier empresario individual el reducir los salarios se presenta como una posibilidad automática de aumento de beneficios. Sin embargo, podemos observar que no siempre las empresas enfocan su estrategia laboral en la vía de forzar los salarios a la baja. La razón más poderosa que explica esta situación es que las reducciones salariales provocan descontento y pueden afectar al rendimiento laboral de los trabajadores. Por esta razón las opciones más osadas de los empresarios en aras de obtener salarios más bajos pasan por la puesta en funcionamiento de mecanismos de discriminación laboral (contratos especiales, subcontrataciones, trato discriminatorio a grupos sociales bien definidos...) que permiten soslayar la aparición de descontentos generalizados.

Al referirnos al *control* queremos destacar un amplio abanico de problemas que tienen elementos comunes. Como ha sido repetidamente estudiado, el contrato de trabajo no resuelve automáticamente el comportamiento que va a tener el trabajador.⁷ El empresario debe conseguir que este comportamiento sea el adecuado a sus objetivos rentabilistas. A menudo se tiende a pensar este problema en términos de mera supervisión. Y de hecho la adopción de técnicas tayloristas orientadas a parcelar tareas, a predeterminarlas, a aislar a los trabajadores en sus puestos de trabajo, a construir una jerarquía bien definida sobre los asalariados ha sido una de las principales alternativas de organización del trabajo adoptadas por el capital. Sin embargo esta política, como opción que pretende reducir delibe-

6. No entramos aquí a criticar las teorías neoclásicas de la distribución. El carácter conflictivo de la distribución de la renta entre salarios y beneficios está bien fundamentada en la obra de autores como Sraffa, Joan Robinson, Roemer, etc.

7. Gintis (1976), Vegara (1980), Recio (1985).

radamente el tema del control al de la supervisión estricta, no es posible en cualquier contexto productivo ni siempre se ha revelado óptima.⁸

Complejidades tecnológicas en unos casos, organizativas en otros (piénsese en la vasta maquinaria organizativa de las multinacionales y la gran maraña de instancias de poder intermedio que generan), producciones en pequeñas series que frenan la mecanización, son problemas que obligan a adoptar soluciones diferentes a las de la simple parcelización. En muchos casos el capital sigue dependiendo de la iniciativa y buena voluntad de los trabajadores para tener éxito. El tipo de colaboración que se necesita de los trabajadores difiere según las características del puesto de trabajo. En unos casos se trata de trabajadores altamente cualificados cuya actividad no puede parcelarse (por ejemplo, técnicos de mantenimiento), en otra de conseguir supervisores fieles, en otra de directores de oficina bancaria responsables a la hora de conceder créditos y en otra simplemente de trabajadores manuales que hacen frente a circunstancias imprevistas.⁹ En muchos casos no se trata tanto de supervisar lo “hecho” sino de conseguir que el trabajador tenga una actitud laboriosa y sepa responder adecuadamente a las necesidades de la empresa. Se trata de obtener trabajadores leales, motivados y que hayan interiorizado, al menos parcialmente, los objetivos de la empresa como propios, que se identifiquen en parte con la misma y que estén predispuestos a “cumplir”.

El tema del control abarca un amplio espectro de estrategias y soluciones organizativas que en general combinan aspectos de acotación y supervisión de la actuación de los trabajadores con elementos que pretenden obtener su adscripción a la empresa. Ello abre espacio a una amplia y variada gama de soluciones organizativas.

El tema de la *flexibilidad* tiene que ver con otro de los problemas clave de la empresa capitalista: el de la realización en el mercado del producto. Tiene que ver por tanto con el carácter mercantil del Modo de Producción Capitalista; y afecta al empleo de dos formas distintas. En primer lugar a través de las fluctuaciones en el nivel

8. La obra pionera de Braverman (1974) que abogaba por una perspectiva de parcelación creciente del trabajo ha dado lugar a una abundante literatura que ha servido para clarificar posiciones. Destacan al respecto: Friedman (1977), Edwards (1978), Coriat (1979), Clawson (1980), Littler (1982), Sabel (1982).

9. Un caso límite se expone en Shapiro-Perl (1979) en el que se describe como un grupo de trabajadoras de una fábrica de cepillos, sujetas a una organización taylorista, aumentan su productividad al realizar pequeños arreglos de la maquinaria, no previstos en el esquema de la empresa. Con ello ven aumentadas también sus primas de producción al reducir los tiempos muertos.

de producción que se traducen en fluctuaciones en el nivel deseado de empleo por parte de los empresarios. En segundo lugar en formas de funcionamiento laboral específicas de determinados mercados de productos. Esta segunda característica tiene especial relevancia al analizar las modalidades temporales de empleo: actividades estacionales (ligadas a eventos especiales como las vacaciones, las modas, etc.), actividades que tienen lugar en horas determinadas, muy concentradas (por ejemplo, la restauración o el transporte escolar), actividades en producción continua que demandan trabajo nocturno... Se exige de los trabajadores plasticidad para amoldarse a los dos tipos de variaciones para que las empresas sean a la vez flexibles en el mercado de productos y rentables. En cualquier sociedad se requieren actuaciones flexibles para hacer frente a circunstancias variables o atender necesidades específicas. Pero es asimismo evidente que la variabilidad y la forma de resolverla está relacionada con el marco social al que se enfrenta. Las instituciones capitalistas promueven más variabilidad: no coordinación a priori de la producción, obsolescencia de los productos en aras a fomentar la acumulación (modas, etc.), requerimiento de servicios personales ligados a la muy desigual distribución de la renta, etc. Es asimismo evidente que al cargar la variabilidad sobre las espaldas de los trabajadores el capital trata de preservar sus beneficios.

Control, distribución y flexibilidad se convierten en focos de conflicto, real o potencial. Para los trabajadores las soluciones que trate de imponer la empresa les afecta en su nivel de consumo, en su autonomía laboral, en las condiciones generales de trabajo, en su reconocimiento social, en su estabilidad económica y psicológica... De aquí que el conflicto aparezca por motivos diversos y adopte formas variadas: huelgas, absentismo, trabajo a reglamento, baja motivación en el cumplimiento de tareas, petición de leyes protectoras, etc.

Para los capitalistas el problema se enfoca como un problema de "gestión" de un input especial. Con ello se enmascara el contenido de un comportamiento político que pretende conseguir docilidad y rendimiento de la fuerza de trabajo. Para la consecución de este objetivo el capitalista puede implementar una serie de mecanismos diversos que conjuntados estructuran el marco de relaciones laborales de la empresa.

Entre los elementos que utiliza el empresario podemos destacar: la *tecnología* y los medios de producción a los que se incorpora. Por medio de ella configura la estructura de puestos de trabajo, predetermina ritmos, varía cualificaciones... No hay muchas dudas de que las ventajas de la parcelación, de la reducción de la autonomía de los trabajadores, ha constituido uno de los acicates de búsqueda de

nuevas tecnologías de producción.¹⁰ Hay que señalar sin embargo que las tecnologías están condicionadas por los contenidos materiales de cada actividad productiva, por lo que ésta se presenta como un condicionante más de la organización del trabajo.¹¹

El segundo gran campo de intervención empresarial lo constituye el *diseño organizativo*. El tipo de jerarquía adoptada, la estructura de los equipos de trabajo, la regulación de las comunicaciones, las pautas de promoción, etc., ayudan no sólo a desarrollar la supervisión, sino también a fomentar determinadas actitudes y valores. Asociado con lo anterior destaca asimismo la *estructura de retribuciones* que refuerza las prácticas de control y motivación. En este apartado entran tanto las formas de retribución (salario por pieza, salario fijo, por horas), como los mecanismos de incentivación (primas, complementos de antigüedad, normas de aumentos salariales, horas extras) y los complementos extrasalariales (pensiones, préstamos, política de vivienda, etc.).

Y en cuarto lugar destaca la importancia de las *normas contractuales y legales* que tienen como principal función la de acotar los derechos y deberes de los agentes que entran en la relación laboral. Obviamente el sueño de cualquier empresario es que estas regulaciones sólo recogieran unas normas mínimas de control sobre los trabajadores (puntualidad, disciplina...) y quedara con las manos libres en el resto de aspectos (contratación y despido, cambio técnico y organizativo, etc.). De aquí el credo aparentemente liberal de la mayor parte de empresarios.

Queremos resaltar el hecho de que las empresas tratan de configurar combinaciones adecuadas de estos elementos con el fin de conseguir un marco laboral idóneo. Es evidente que a la luz del éxito del sistema capitalista esto se ha conseguido en un número importante de ocasiones. Posiblemente ello se deba a que la combinación de elementos diversos que tienen relación con una amplia gama de determinantes (tipo de producto, tipo de mercado, nivel de conocimiento tecnológico...) las conceden una notable "densidad" a las soluciones adoptadas y pueden ser presentadas a los trabajadores y a la sociedad como soluciones "objetivas", no sujetas a unos intereses particulares.

Cabe asimismo destacar que el grado en que estas configuraciones obedecen a políticas conscientes es asimismo variable. En muchas ocasiones priman inercias importantes¹¹ y por otra parte el grado de

10. Rosenberg (1976), Piore (1968) son explícitos al respecto.

11. Diversos estudios sobre esta problemática muestran un cambio de actitud empresarial al respecto. En los años 60 el crecimiento económico impulsaba a las empresas a preocuparse por la consolidación de su propia fuerza de

autonomía empresarial para adoptar decisiones es variable. Cuanto más amplio sea el ejército de reserva (o el nivel de desempleo), o mayor sea el poder de mercado de la empresa, más capacidad de maniobra tendrá el patrón. Las grandes empresas pueden incluso dotarse de un ejército de reserva propio fijando unas condiciones salariales diferentes a las de las empresas competitivas.¹²

En un intento muy interesante de teorización de las estrategias de las grandes empresas, P. Osterman (1982, 1984) ha destacado la existencia de tres grandes tipos de políticas empresariales, a las que llama subsistemas laborales. El *subsistema industrial* se caracteriza por el dominio de empleos estables en una misma empresa, empleo al que se accede por unos "puertos de entrada" muy concretos,¹³ con formación laboral en el interior de la misma y con movilidad centrada en la promoción interna. Cuando estos subsistemas están muy desarrollados aparecen numerosas regulaciones burocráticas (a menudo negociadas con los sindicatos) que establecen las normas de funcionamiento de los mismos. El *subsistema de oficio* es peculiar de las actividades en las que se mantiene un alto contenido profesional y en los que la empresa no controla directamente la formación de los trabajadores. Están caracterizados por una fuerte movilidad interempresarial y por normas ligadas a instituciones profesionales (sindicatos de oficio, deontología profesional...). Por último, el *subsistema secundario* engloba a los empleos inestables, con escasa formación profesional, con retribuciones bajas, con alta movilidad, etc. Desde la perspectiva de Osterman, que en buena parte asumimos, las políticas empresariales se caracterizan por la combinación de los subsistemas de empleo utilizados en base a combinaciones adecuadas de los elementos citados anteriormente (tecnología, organización...). De ahí que las condiciones de empleo que se ofrecen a los trabajadores estén determinadas de forma importante por las decisiones estratégicas de los empleadores.

trabajo y a considerar el tema laboral como un aspecto secundario. En los 70 esta actitud cambia radicalmente. El tema laboral se convierte en estratégico, y la flexibilidad y el ajuste pasan a primer plano. Cfr. Freyssinet (1979), Kochan *et al.* (1984).

12. Esta idea fue inicialmente destacada por Maltese (1975, en Gordon *et al.*, 1985) al estudiar la lógica de la empresa Ford cuando estableció el salario de 5 dólares diarios. La diferencia con el resto de empresas de Detroit era tal que Ford podía actuar como si tuviera un ejército de reserva propio; perder el empleo en Ford implicaba una caída del 50 % en el salario; todo el mundo quería trabajar en esa fábrica. Esta idea ha sido recogida y formalizada por Gintis y Bowles (1981).

13. La idea de "puerto de entrada" se refiere al hecho de que muchas grandes empresas sólo contratan trabajadores de unas determinadas categorías o puestos de trabajo. El resto se cubren por promoción interna. Para su estudio Doeringer/Piore (1971).

2. *La actuación de los trabajadores*

Hasta aquí hemos considerado que las políticas laborales incumben sólo a los capitalistas. Como si éstos actuaran en el vacío y pudieran adoptar estrategias a discreción. Es evidente, con todo, que la resistencia obrera juega un importante papel, aunque su capacidad de acción está institucionalmente limitada por las prerrogativas de que goza la propiedad capitalista. Los empresarios tienen un poder ejecutivo indiscutido sobre una serie de decisiones fundamentales: asignación de recursos (en qué procesos se invierte, con qué tecnologías, dónde...), organización empresarial, aplicación de sanciones. Esta potestad les confiere una enorme capacidad de iniciativa en las situaciones conflictivas y la posibilidad de bloquear la mayor parte de actuaciones obreras que atenten de forma seria a su poder y a sus beneficios. Pero la actuación de los trabajadores, aunque limitada, puede influenciar la configuración concreta de las relaciones laborales e incluso, en fases concretas, llevar la iniciativa y alterar la inercia de muchas políticas empresariales. Conviene por tanto estudiar cuál es la lógica de esta acción obrera.

Globalmente la acción de los trabajadores se ha dirigido a incrementar la regulación legal y contractual, al ser ésta la única instancia en la que institucionalmente podían actuar. En la mayor parte de los casos esta estrategia se ha traducido en la aparición y desarrollo de mercados internos de tipo industrial. Se observa que allí donde tiene éxito, la acción obrera tiende a aumentar el grado de formalización de las normas de funcionamiento de estos mercados: ¹⁴ normas de promoción y despido, estructura salarial muy estable. En algunos casos se detecta incluso la influencia de la acción obrera sobre la tecnología adoptada y la organización del trabajo,¹⁵ pero estos resultados no son a mi entender suficientemente sintomáticos.

Las razones por las cuales la acción de los trabajadores se ha orientado hacia el desarrollo de mercados internos de empresas es bastante coherente con el tipo de restricciones con los que choca su acción.

14. Hay que advertir que en este terreno las diferencias son notables según países. En la medida en que el cuerpo central de la teoría se ha elaborado en los U.S.A. las formulaciones están aquejadas de ciertos localismos (por ejemplo, la importancia del aspecto antigüedad en la regulación de despidos temporales, movilidad, etc.). En otros países los mecanismos de control obrero funcionan de otra forma: por ejemplo, tal como describen el caso alemán Maurice *et al.* (1979), aunque Wurdolf (1981) también destaca la lucha sindical orientada a imponer normas legales.

15. Quizás el intento más explícito al respecto lo presentan los trabajos de Elbaum *et al.* (1979).

Desde el punto de vista de los objetivos los mercados internos tienen dos ventajas importantes. La más visible es la introducción de garantías sobre la estabilidad en el empleo, la definición clara de los canales de promoción, etc. Pero junto a esta evidencia debe destacarse una segunda componente: la voluntad de reducir el margen de discrecionalidad de los empresarios como un medio de aumentar autonomía y poder obrero.

En el apartado anterior hemos subrayado la importancia que los aspectos de lealtad y motivación en el comportamiento obrero tienen para la empresa. La estabilidad en el empleo es en muchos casos uno de los elementos indispensables para conseguirlas. Pero, como hemos estudiado en otro trabajo (Recio, 1985) esta estabilidad puede tener lugar en contextos diferentes que expresan distintas situaciones de "equilibrio" entre clases. Para los empresarios la solución óptima es la que hace aparecer esta estabilidad como una mera concesión al trabajador ya que le permite conseguir lealtad sin ceder resorte alguno de poder. Ejemplos de situaciones de este tipo los hay a montones: las viejas colonias fabriles catalanas, las políticas de "bienestar" de las grandes corporaciones americanas durante los años 20, el sistema de empleo de las grandes empresas japonesas o las mismas prácticas paternalistas de muchas empresas españolas en los 50 y 60 son buenas muestras de ello. En muchos casos la estabilidad laboral, la promoción interna, las ayudas extralaborales van acompañadas de la prohibición explícita de sindicarse. En los casos en que hay sindicatos (por ejemplo, Japón), éstos ocupan un papel totalmente tangencial, actuando a menudo como instituciones de encuadramiento ideológico favorable a los intereses de la empresa.¹⁶

Frente a estas formas de estabilidad la lucha sindical por la regulación de las mismas, por el desarrollo de normas tales como las que favorecen la antigüedad, deben entenderse como políticas encaminadas a limitar el poder discrecional de los patronos y a transformar concesiones en derechos.¹⁷ Conseguir mercados internos se presenta

16. Para el caso de las primeras corporaciones americanas puede consultarse especialmente Jacoby (1984). Para el caso japonés son especialmente sustanciosos los trabajos de Dore (1973), Cole (1979) y Nohara (1983). Las prácticas paternalistas en empresas europeas han sido estudiadas en Lawson (1981). Doeringer realiza un cuidadoso estudio de empresas rurales. Un primer intento de estudio para Catalunya en Terrades (1979).

17. Este proceso está bien descrito en Jacoby (1984). Por su parte Stone (1975), en uno de los trabajos clásicos sobre el tema, observa como el reconocimiento de los sindicatos y la negociación interna en la U. S. Steel supuso, a corto plazo, una homogenización de las retribuciones salariales por categorías en las distintas factorías del grupo. La reducción del trato personalizado, en materia salarial, en el interior de las empresas ha sido una de las conquistas de las políticas sindicales (Marsden, 1983).

para los trabajadores como un mecanismo para reducir incertidumbres y aumentar el control sobre sus condiciones de vida.

Hay que destacar asimismo que estas políticas han tenido éxito cuando se han desarrollado en un ambiente favorable. El tipo de desarrollo capitalista de la postguerra (caracterizado por el crecimiento de la gran empresa, por la adopción de tecnologías que homogeneizaban una parte importante de la fuerza de trabajo, por la concentración de grandes masas de trabajadores) favorecía el desarrollo y estabilidad de los mercados internos. Algunos autores destacan asimismo que el tipo de políticas económicas generadas por la "revolución keynesiana" al poner el énfasis en el papel de los salarios como creadores de demanda efectiva concedían un importante poder fáctico e ideológico a estas políticas sindicales.¹⁸ Aunque a nivel individual los capitalistas no sean partidarios de aumentar salarios, las políticas de reducción salarial y de liberalismo contractual no gozaban en este período de buena prensa, mientras que las propuestas sindicales podían aparecer en parte legitimadas por la teoría científica más prestigiosa del momento.

Pese a su éxito eventual este tipo de políticas no están exentas de importantes limitaciones. En primer lugar destaca el hecho de que el tipo de regulaciones a las que se llegan dejan fuera del ámbito del control obrero las decisiones estratégicas de las empresas (inversiones, desarrollo organizativo...) y no cuestionan tampoco la estructura mercantil-capitalista del sistema económico. Estas carencias permiten a los capitalistas recuperar parte de la autonomía perdida mediante la búsqueda de nuevas tecnologías, nuevas localizaciones, nuevas formas de organización.¹⁹ Al mismo tiempo las políticas económicas en las que se apoyan se muestran incapaces de prevenir los desajustes básicos del sistema económico.

Cuando, a principios de los 70, estas limitaciones se pusieron en evidencia la respuesta sindical ha tendido a reforzar el carácter defensivo de las regulaciones apelando en muchos casos a la autoridad estatal para conseguir la aprobación de leyes que bloquearan parcialmente la actuación empresarial (posiblemente el paradigma en esta línea haya sido el sindicalismo italiano). En esta situación los empresarios y sus ideólogos, los economistas ortodoxos, presentan

18. Esta idea de compatibilidad entre el discurso macroeconómico y la acción sindical ha sido especialmente sugerida por Piore (1985). De hecho las formulaciones de la teoría de la regulación (Aglietta, 1979; Boyer, 1978, 1979) han tratado de formularlo teóricamente aunque su análisis no explica suficientemente los procesos de cambio.

19. Un estudio detallado de este proceso para el caso americano en Blues-tone/Harrison (1982). Un estudio de campo muy detallado para el caso de las artes gráficas en Griffin (1984).

esta política como una grave intromisión a la eficiencia del mercado con lo que parecen haber conseguido una notable ventaja en el plano ideológico.

Aun en las fases de éxito de estas políticas los inconvenientes han sido importantes. El más básico ha sido su imposibilidad de cubrir al conjunto de trabajadores. En aquellos segmentos del proceso económico donde las fluctuaciones son habituales, en las empresas no protegidas por barreras de entrada de cualquier signo (políticas proteccionistas, tecnología, marcas...), en las pequeñas empresas que trabajan subordinadas a los monopolios..., en un amplio abanico de situaciones, estas políticas han sido impracticables y en ellas presenciarnos el predominio de subsistemas secundarios o versiones paternalistas de la estabilidad.

La aceptación de la segmentación de la clase obrera en colectivos separados, con condiciones de empleo diferenciadas ha constituido un resultado inevitable (aunque posiblemente no querido conscientemente por el movimiento obrero organizado) de una estrategia que deja en manos del capital el control de las decisiones fundamentales.²⁰ La estabilidad de estas políticas se explica en parte porque la segmentación se apoya en diferencias objetivables entre los propios trabajadores que les hacía aceptar esta situación sin provocar grandes conflictos.

3. *Segmentos de clase, subculturas, expectativas*

Los analistas de la segmentación han destacado la presencia de grupos sociales diferenciados en cada subsistema laboral. La toma en consideración de esta realidad abre nuevos interrogantes que no siempre quedan bien resueltos. Intentaremos resumir el contenido de las principales aportaciones para pasar posteriormente a su discusión. Estamos convencidos que sin abordar este problema en profundidad va a ver imposible articular una política alternativa viable.

El empleo de personas diferentes en puestos de trabajo desiguales es un hecho reconocido por las distintas corrientes de pensamiento que han estudiado el problema de la segmentación.

Para los autores radicales se trata fundamentalmente de una estrategia capitalista orientada a dividir a los trabajadores a base de explotar las diferencias culturales que existen entre ellos.²¹ En este

20. La aparición de un importante sector de empleo público aumenta aún más la segmentación y las diferencias, al ser bastante distinto el comportamiento de los empleadores.

21. Ésta es especialmente la interpretación de Gordon *et al.* (1981).

sentido se destaca la utilización de las diferencias raciales y de nacionalidad por los capitalistas americanos para quebrar la solidaridad obrera. Asimismo se reconoce la existencia de una presión ideológica permanente para mantener a las mujeres como una mano de obra de segunda y separarlas del movimiento obrero. El trabajo de los "radicales" ha permitido dotar de base documental una estrategia capitalista de sobras intuída por la clase obrera.

Frente a esta perspectiva "tradicional" de la izquierda, los autores institucionalistas se esfuerzan en destacar otra dimensión del mismo problema.²² Ponen el acento en destacar que la estructura diferenciada de puestos de trabajo no se cuestiona porque las diferentes actitudes con las que buscan empleo grupos de trabajadores diferentes la hacen aceptable. Esta diferenciación en las actitudes no es tanto el producto de psicologías individuales como el resultado de la inserción de los individuos en instituciones sociales no mercantil-capitalistas. Desde esta perspectiva el estudio de los procesos de reproducción de la fuerza de trabajo se convierte en muy importante. La función más destacada de estas instituciones es la de fijar roles y comportamientos específicos en función del papel que cada uno juega en su interior, aunque tampoco se descarta su actuación como reproductores de valores comunitarios que afectan al conjunto de individuos. Asimismo el análisis pone el énfasis en la existencia de áreas de producción no capitalista. Áreas que no sólo constituyen reservas de mano de obra asalariada sino que también son "productoras" de trabajadores con valores diferentes de los dominantes en las sociedades industriales-capitalistas.

Este análisis conduce a subrayar que las estructuras de empleo están diseñadas para funcionar con trabajadores que mantienen valores sociales adecuados. En esta línea se distingue entre una fuerza de trabajo central, plenamente integrada en los valores de la sociedad industrial, capaz de generar una praxis adecuada a estas sociedades, y una fuerza de trabajo "marginal" que acepta empleos de segunda fila porque no está plenamente integrada a esta sociedad. Sabel (1979) ha llamado colectivamente a este último grupo de trabajadores, "trabajadores agrarios", para diferenciarlos claramente de los "industriales".

Para estos autores los "trabajadores industriales" son aquellos que perciben el empleo asalariado como el centro de su actividad vital. Su comportamiento está dominado por la búsqueda de los mecanismos que les aseguren una buena situación dentro de un ambiente que aceptan como propio. La mayor militancia sindical se produce entre este tipo de trabajadores y la aparición de mercados internos

22. Destacamos en esta línea los diversos trabajos de Piore y Sabel.

bien estructurados, de disposiciones legales protectoras, de pautas de acción colectiva, son en buena medida el resultado de su actuación.

Los “trabajadores agrarios” se caracterizan por el contrario por un comportamiento dominado por otro tipo de valores y expectativas. En el caso de los jóvenes se constata una identificación menor con el empleo asalariado. Se considera en parte fruto de estar participando al mismo tiempo en otras instituciones extramercantiles (el aparato escolar y también las distintas organizaciones comunitarias, desde el club deportivo a la pandilla, que ocupan una parte importante del “modo de vida” juvenil) y en parte por la propia dinámica de integración paulatina al mundo laboral adulto. En estos grupos siguen teniendo fuerte importancia subculturas especiales —el rock, el grupo de amigos, la competición deportiva...—, pero a la vez se entra en el mundo del trabajo con una predominancia del aprendizaje y de la movilidad en busca de un empleo con buenas perspectivas vitales. De ahí que en muchos casos se observe la aceptación, e incluso preferencia, por los empleos eventuales, a tiempo parcial, que permitan compaginar empleo y estudio y dejen tiempo libre para otras cosas.²³

También en el caso de las mujeres se detectan situaciones parecidas, aunque las circunstancias explicativas se encuentran en otros aspectos. En este caso predomina como es notorio el papel de ama de casa que el sistema social asigna a la mujer. Para la mayoría de mujeres ésta sigue siendo la actividad principal y el empleo asalariado se percibe como una fuente de ingresos complementaria, para cubrir gastos imprevistos o incluso en ocasiones como cierta realización personal. Se aceptan empleos con niveles de salarios inferiores al de reproducción individual porque es la unidad familiar y no el individuo el centro reproductor. Se consideran aceptables, y hasta buenos, empleos a tiempo parcial²⁴ o a domicilio²⁵ que permiten “cumplir” con las tareas domésticas y encima ganar unas pesetas.

Asimismo en el caso de los trabajadores provenientes de formas de producción precapitalista (pequeños campesinos, artesanos, inmigran-

23. Osterman (1979). Un estudio sectorial en el que se señala la relación entre ambientes laborales y características institucionales es el de Bailey (1986) para el sector restauración neoyorkino.

24. En este sentido resulta aleccionadora la lectura del informe Jallade (1982) sobre el empleo a tiempo parcial. En teoría ésta parece ser una modalidad de empleo deseada por todo el mundo, pero los estudios empíricos muestran que son las mujeres las que masivamente se incorporan a estos empleos y que los empresarios sólo los crean para cubrir necesidades específicas. El discurso sobre la sociedad del ocio y la elección individual no puede por el momento sortear la prueba de la evidencia.

25. Para una perspectiva sobre el tema Sanchís (1984).

tes del Tercer Mundo...) se observa que tienden a contemplar el empleo asalariado como una posibilidad para mejorar su situación en el sector precapitalista (adquirir más animales para la granja, comprar un taxi, ampliar la tienda...). Fruto de esta situación se desarrollan valores diferentes frente al empleo, en especial se destaca la aceptación de largas jornadas laborales (que permitan recaudar fondos a corto plazo), empleos eventuales (el futuro no está en el empleo de por vida) y baja actuación sindical (que forma parte de una cultura que les es ajena). Las políticas discriminatorias del capital encuentran en ellos una fuerza de trabajo dócil que por esta razón se gana la desconfianza de los trabajadores centrales.²⁶

Las debilidades de este tipo de análisis, de las que no siempre están ajenos los institucionalistas, estriban en conducirnos a una interpretación funcionalista.²⁷ Esta perspectiva pasa por destacar que son las diferentes instituciones extramercantiles y precapitalistas las responsables de crear actitudes sociales diferenciadas que están en la base de la segmentación de la fuerza de trabajo. Incluso se puede llegar a argumentar que los trabajadores industriales participan de estos valores y promueven una acción sindical que discrimina a mujeres, jóvenes y extranjeros. Una interpretación que la derecha y algunos neoconvertos han puesto de moda en tiempos recientes.

No cabe duda que la familia o la producción artesanal son instituciones que tienen siglos de existencia y que no ha inventado el capitalismo. Pero de ahí a considerar que la aparición del capitalismo no modela estas instituciones hay un salto en el vacío difícil de aceptar. Los estudios ya citados sobre el paternalismo empresarial, el apoyo de sectores importantes del capital a ideologías y políticas reaccionarias en materia sexual, su utilización activa de la discriminación laboral,²⁸ obligan a estudiar más a fondo el tema y apuntan hacia la hipótesis de que el capital ha basado parte de su éxito en saber articular a su favor este conjunto de instituciones y subculturas.

Seríamos injustos con los trabajos comentados si no señaláramos que se han preocupado en destacar que la participación de los trabajadores en distintos ambientes de trabajo "marca" de forma palpa-

26. Para un análisis de los procesos migratorios, Piore (1979 b), Sabel (1982).

27. Esta crítica ha sido desarrollada detalladamente por Cerme (1981).

28. Piore constata, por ejemplo, que las inmigraciones masivas a los países centrales no son el producto de movimientos espontáneos, sino el resultado de prácticas diseñadas por el capital. En nuestro país la tradicional asociación de la patronal con la Iglesia Católica más reaccionaria señala asimismo la importancia que para ellos podía tener el mantenimiento de valores tradicionales.

ble su comportamiento y transforma valores y expectativas previas.²⁹ En varios de los trabajos se muestra cómo, en el caso de los trabajadores "agrícolas", la realidad les conduce a cambiar profundamente sus previsiones e incluso, cuando el movimiento obrero organizado ha sabido maniobrar, llega a participar en luchas de avanzado contenido político y social.³⁰ Este tipo de trabajos subraya que la integración de estos sectores se produce cuando en el movimiento predominan ideologías y corrientes políticas capaces de concretar programas integradores de las distintas tradiciones y facilitadores de la toma de conciencia de los recién llegados. Desde esta perspectiva la política constituye un elemento activo en la formación de los estratos de clase obrera.

Sin compartir de pleno sus posiciones pensamos que el análisis de los institucionalistas llama la atención sobre una serie de aspectos relevantes. Un primer aspecto es la constatación de la pluralidad de la clase obrera. Pluralidad que tiene sus orígenes tanto en la diferencia de ambientes laborales como en el juego de instituciones extralaborales. Pluralidad que se refleja en la diferencia de expectativas, valores, formas de relación y tradiciones de organización. La constatación de esta situación conduce a una conclusión política que no por obvia es menos importante: cualquier estrategia transformadora debe partir del dato de que estas diferencias existen, de que la idea de una clase obrera homogénea puede ser un instrumento útil para el análisis teórico (como lo ha mostrado la rica tradición de teoría económica inspirada por Kalecki y J. Robinson), pero puede conducir a errores de apreciación importantes cuando se trata de intervenir en el mundo real. Esta constatación no implica la aceptación de la diversidad como un dato fijo, como un objetivo a mantener, sino como un condicionante básico de la acción.³¹

Un segundo aspecto a retener es la importancia de las instituciones reproductoras de la fuerza de trabajo en la formación de actitudes. Toda política laboral será insuficiente si no se plantea la actuación

29. Explícitamente en Piore, 1979 a.

30. El estudio más detallado es el de Sabel (1982) para el movimiento obrero italiano de finales de los 60.

31. Ello no implica que en algún caso la diversidad pueda representar la posibilidad de desarrollar experiencias interesantes o que el objetivo de un proyecto comunista deba ser el imponer una forma de vida uniforme. Si la recomendación de Capecchi/Pesce (1983) no debe ser dejada en saco roto, parece interesante que cualquier proyecto alternativo debe ser capaz de diferenciar la diversidad que es producto de estrategias de transformación y ansias especiales de la que es mero reflejo de la subordinación que padecen determinados grupos sociales. En este sentido su propuesta puede resultar bastante conservadora.

sobre las mismas. Romper los proyectos segmentadores del capital pasa no sólo por una lucha sindical inteligente, sino por intervenir en todos aquellos campos que fomentan la aceptación de la desigualdad, la jerarquización y la compartimentación de roles. Volveremos sobre el tema en el apartado final.

Por último hay que discutir, desde esta perspectiva, algunos aspectos de la política obrera tradicional. En la medida en que se fueron cerrando las posibilidades de imponer cambios radicales, el movimiento obrero se ha orientado mayoritariamente (y en la mayor parte de fases históricas) en tratar de mejorar su situación en el interior del sistema capitalista y a lo sumo recortar el poder de los empresarios. Uno de los ejes de esta lucha lo ha constituido la imposición de restricciones al uso capitalista de la fuerza de trabajo. Ésta es la lógica que preside luchas como la de acotar la jornada laboral, la de limitación del empleo a mujeres y niños, el establecimiento de normas de antigüedad frente a la movilidad laboral o el despido, las políticas de control de la contratación de los trabajadores portuarios de todo el mundo, la tradición de los talleres de afiliación sindical obligatoria, etc. Cuanto menor sea el recurso al ejército de reserva por parte del capital mayor será el poder contractual de los trabajadores.³²

El éxito de esta estrategia no ha dejado de tener efectos ambiguos: si es cierto que han permitido frenar las caídas de salarios de parte importante de la clase obrera, incluso en coyunturas recesivas,³³ no han impedido la liquidación de importantes discriminaciones, especialmente en lo que afecta a las mujeres o los trabajadores extranjeros o a miembros de determinadas comunidades (negros en los Estados Unidos...). En la medida en que el movimiento obrero se ha desarrollado en un contexto social que consideraba "naturales" algunos de estos valores tradicionales y que la familia tradicional o la nación, constituían algunas de las instituciones más aceptadas, estas prácticas pueden no haber sido conflictivas para el propio movimiento obrero. El problema puede aparecer cuando alguno de estos valores entra en crisis y el capital es capaz de desarrollar una política que cortocircuita las barreras defensivas laboriosamente construidas por los trabajadores. Algo de todo ello ha ocurrido en los tiempos recientes. Trataremos de analizarlo en la segunda parte.

32. Esta perspectiva está especialmente sugerida por Humphries (1977).

33. La mayor parte de manuales de economía laboral destacan que el diferencial de salarios entre trabajadores sindicados y no sindicados tiende a aumentar en las recesiones porque los primeros tienen mayor capacidad de resistir las presiones empresariales.