

CAPITULO VII.- LA REORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN LA PRODUCCIÓN EN SERIE DE CERÁMICA DECORATIVA.

1.- INTRODUCCIÓN.

Un aspecto central en la literatura paradigmática es el supuesto de que se están produciendo cambios en los mercados de los productos y de que los mismos ofrecen ventajas potenciales para las partes implicadas en el proceso de producción: el capital, el trabajo y los consumidores. Algunos epígonos de este tipo de literatura en el Estado Español lo han expresado muy explícitamente. Así, Vázquez Barquero escribe que “los cambios de la demanda, el aumento de la competencia en los mercados, las transformaciones en las tecnologías... han provocado amenazas y oportunidades nuevas en el sistema productivo”(1991: 4) y Homs, Kruse, Ordovás y Pries señalan que el factor más importante de cambio que observan en todos los sectores estudiados es el mercado - “Las exigencias del mercado son las que han inducido un mayor número de cambios y en mayor profundidad... El mercado se presenta muy competitivo, saturado y con unas gamas de productos ya maduros, con lo que el mantenimiento de la posición de las empresas pasa por el cambio de sus estrategias y por el lanzamiento de nuevos productos⁵⁶... Esos cambios son los que han tenido una mayor incidencia en las cualificaciones de los trabajadores. De nuestras observaciones no se deduce que ese papel lo jueguen las nuevas tecnologías, consideradas aisladamente”(1987/88: 104). A este respecto, precisan que las nuevas tecnologías hay que situarlas en el conjunto de cambios debidos a las exigencias del mercado.

Por tanto, una de las ideas centrales planteadas es que los cambios de los mercados de productos en serie inducen innovaciones técnicas y reestructuraciones de los procesos laborales que, a su vez, modifican los perfiles de cualificación de la mano de obra. A este respecto, aunque precisan que no hay relación directa entre innovaciones de carácter técnico y cualificación, sin embargo, a partir de los estudios de casos señalan que la introducción de nuevas tecnologías en las empresas han supuesto un incremento notable o simple de la cualificación, bien por incorporación de nuevos saberes más complejos o por yuxtaposición de otros de un mismo nivel de complejidad. Es decir, lo que se está afirmando es que la transformación de los mercados de productos en serie y la irrupción de las nuevas tecnologías electrónicas están recualificando a los trabajadores. En este contexto, la discontinuidad tecnológica continúa siendo un argumento central en el discurso sobre la ruptura con el paradigma imperante de la producción en serie; ahora bien, aunque la tecnología sea considerada autosuficiente, sin embargo, está determinada a su vez por los mercados de producción.

Dentro de esta literatura, el mercado, la competencia son pues, temas fundamentales. A este respecto, Piore y Sabel entienden que la importancia otorgada a ambos temas pero también a otros como la asociación productiva en el contexto de su

⁵⁶ Algunas de las características reconocidas en los nuevos productos son: precio ajustado, lo que significa racionalización de costes, reestructuración de procesos productivos para abaratarlos; mayor calidad y un intento de adaptarse a las necesidades individualizadas de la demanda con una oferta flexible, lo que significa reorganización y flexibilización de los procesos de producción (1987/88: 104).

preocupación por el funcionamiento de los distritos industriales prósperos, tiene precedentes en ciertos planteamientos de Proudhon sobre la economía política entretelados alrededor de las antinomias sociales que percibe en los hechos económicos: entre otras, la de la división del trabajo, que aumenta la riqueza social pero embruteciendo y depauperando al trabajador; la de la competencia, que considera necesaria para la fijación de los valores y estimulante de la producción, pero destructora del salario y aniquiladora de la mano de obra; o la del monopolio, creador del capital así como, generador de la miseria. La fórmula capaz de resolver la ecuación que constituyen estas y otras antinomias la encuentra Proudhon primero, en una ley del intercambio que fije los valores constituidos a partir de la cantidad de trabajo representada en el objeto, asegure las garantías del trabajo y establezca la justicia, y de una forma más definitiva en el mutualismo que Piore y Sabel interpretan⁵⁷ de un modo parcial, como “una república de artesanos independientes ligados por la dependencia mutua de sus cualificaciones”(1990: 44-45) mientras que su creador lo entiende como una estructura no sólo económica de carácter plural y en cuyo seno se establecen relaciones de igualdad y reciprocidad, sino también social con vocación revolucionaria que trasciende el individualismo pero que no lleva al colectivismo estatal. En ella, es preciso que el obrero, sintetizando la cualificación antigua y moderna, sepa trabajar a la vez con las manos y con la máquina intentando así resolver no solo la antinomia de la división del trabajo sino también la más general que existe entre los propietarios y los trabajadores. Pues bien, Piore y Sabel ven en esta recreación particular del mutualismo un precedente del tipo de producción alternativa que postulan. Más aún, consideran que la complementariedad establecida por Proudhon entre competencia y asociación productiva que era cuestionada por Marx, constituye la clave del éxito económico (1990: 5). Fin que por supuesto, no era la preocupación de Proudhon.

Por tanto, el mercado, su papel, y la vinculación entre los mercados del producto y la organización del proceso de trabajo son aspectos centrales en este tipo de literatura, cuyas proposiciones a este respecto, se han proyectado sobre la estructura actual y futura del trabajo sin muchas pruebas empíricas a favor. Por ello, se va a examinar el proceso de reestructuración empresarial de una rama singular de la producción en serie, la industria de cerámica decorativa de la Comunidad Valenciana.

El examen de la relación entre los cambios en la demanda del producto y las nuevas formas de gestión empresarial paradigmáticas tan invocada como enfatizada en las nuevas ortodoxias, debe ser, especialmente, evidente y significativa en las ramas de bienes de consumo, ya que es en ellas donde los consumidores soberanos pueden ejercer todo su poder. En este sentido, bien se puede asumir que la “individualización” de las pautas de consumo constituye la principal palanca contra las formas tradicionales de gestión, y más concretamente, contra el fordismo. Y así, las nuevas capas medias con su gusto refinado están reestructurando la existencia de los trabajadores en los procesos de trabajo capitalista. Ya lo advirtió Sabel cuando escribió en 1982 (traducción en castellano de 1985) que: “los consumidores, preocupados por la moda ...la calidad,...están desestabilizando la producción de todo tipo de artículos ...”(212).

⁵⁷ Interpretación sui generis que se extiende a la del libro en que basan sus comentarios sobre Proudhon, *El nacimiento del anarquismo* de Pierre Ansart.

En este contexto, hay que interrogarse sobre ¿qué evidencia hay de una fragmentación de los mercados de masas y de la producción en serie en ámbitos de consumo? Y además, ¿qué relación puede tener el cambio en la estructura de la demanda del producto por un lado, y el proceso de trabajo y las cualificaciones de los trabajadores por otro?

Aunque estas preguntas han sido abordadas ya en algunas investigaciones (Smith, C. y otros, 1990), se va a realizar un nuevo examen empírico en una rama tan característica de artículos de consumo, como la de piezas decoradas de cerámica con el fin de observar las orientaciones actuales del cambio y contribuir empíricamente a responder a las mismas. La rama es singular. Desde el punto de vista de la demanda del producto, la gente consume un amplísimo abanico de productos, desde bienes de uso, como vajillas, lámparas,... hasta bienes de ornamentación, como figuras decoradas, jarrones,...; desde piezas lisas hasta piezas decoradas. Es decir, existe un consumo muy diversificado. Desde el punto de vista de la oferta, hay piezas de alto valor añadido y de bajo, que se producen principalmente en serie aunque en una primera aproximación pudiera parecer que el trabajo de oficio es muy importante.

El presupuesto de partida es que no hay una tendencia clara y unívoca hacia una producción basada en las preferencias del consumidor, ni mucho menos, hacia un renacer del trabajo de oficio, ni tan siquiera, hacia la reprofesionalización del trabajo, sino que se observa una tendencia hacia la globalización y estandarización de la producción (en serie) acompañada de un cierto desmantelamiento de la capacidad de producción regional y artesanal.

Antes de realizar el examen propiamente dicho, se van a recorrer analíticamente algunos estudios que se han realizado sobre un subsector próximo a la cerámica decorativa, el de pavimentos y revestimientos cerámicos en el que si bien el tipo de producto y su demanda es diferente, sin embargo, el proceso es técnicamente similar en buena parte de sus fases.

2. DISTRITOS INDUSTRIALES EN EL SECTOR DE LA CERÁMICA: MITOS Y REALIDADES.

No son muchos los estudios existentes sobre el sector de la cerámica que se hayan publicado en el Estado Español. Algunos artículos (Castillo, J.J.,198 ; Corma, F.,1985; Porcar, J. L.,1985; Gómez López, J.D.,1998) sobre la industria de pavimentos y revestimientos cerámicos. En Italia, principal país productor, se han editado algunas monografías (Bursi, 1988; Utili y otros,1983) dedicadas al subsector; concretamente, a uno de los distritos industriales más antiguo y aireado de la Emilia Romagna, Sassuolo, centrado básicamente en ese tipo de productos. En lo que se refiere al subsector de la cerámica decorativa, no se han localizado publicaciones.

Precisamente, el subsector de la cerámica de pavimentos y azulejos fue elegido por Juan José Castillo como caso paradigmático de “distrito industrial” con motivo de un estudio que llevó a cabo sobre el proceso de informatización de las pequeñas empresas. En este sentido, constituye una muestra de ciertas (perspectivas) aproximaciones a las cuestiones planteadas en el sector elegido si bien cabe precisar que existen algunas diferencias substantivas entre los dos subsectores definidos en lo que respecta a tipo de mercado, estructura de las empresas en cuanto a tamaño, valor de uso del producto y en el grado de automatización del proceso de producción.

2.1. El distrito industrial de la cerámica de La Plana.

La capacidad productiva de este subsector de la cerámica en este ámbito geográfico ha experimentado un rápido y fuerte crecimiento en la década de los ochenta: la ha duplicado pasando de 116 millones de m² a 230. A partir de principios de los noventa, el volumen de producción se estabiliza. Lo mismo se puede decir con respecto a las ventas aunque a finales de los ochenta experimenta una ralentización como consecuencia de la estabilización de la demanda externa y de la caída de la demanda interna.

Este importante desarrollo protagonizado por el tejido productivo de la cerámica de pavimentos y de revestimientos en Castellón ha sido interpretado en el contexto de lo que en la literatura sociológica ha sido calificado como “distrito industrial”⁵⁸. Así, lo ha considerado Juan José Castillo aunque con menor rango respecto al “gran” distrito industrial de Sassuolo. Las diferencias fundamentales que establece son: 1^a) el grado de desarrollo e integración del sistema productivo, más completo y complejo en el distrito de la Emilia Romagna ya que posee el dominio tecnológico siendo capaz de fabricar la maquinaria del subsector mientras que no sucede así en el de la Comunidad Valenciana lo que hace que su posición sea subsidiaria en este aspecto; 2^a) la tendencia actual en la localización empresarial, fuerte en La Plana, más débil y dispersa en Sassuolo. Es decir, las diferencias que observa son de matriz tecnológica y geográfica. Poco describe de las diferencias que pueden existir entre los mercados de trabajo locales y sus estructuras.

La constitución del distrito industrial la fundamenta en primer lugar, en la acusada concentración de la actividad en Castellón: las tres cuartas partes de las empresas en funcionamiento del Estado Español están localizadas en esta provincia, algunos de sus municipios tienen una dedicación casi exclusiva a esta industria; es el caso de Onda y Alcora. En segundo lugar, en la relevancia que tiene el empleo generado en el subsector en la cuenca de la zona, más del ochenta por ciento. Y en tercer lugar, en la larga tradición de la actividad. Esta fundamentación se corresponde en la gran medida con la caracterización efectuada por Sforzi⁵⁹. Como carencias destaca la falta de cooperación formalizada entre las empresas y el bajo desarrollo tecnológico. A este respecto, señala que aunque ha habido iniciativas comunes de empresarios para fabricar materias primas, sin embargo, han resultado infructuosas cuando se ha tratado de establecer un centro de investigación y desarrollo de la maquinaria cerámica que de este modo, ha de ser obligatoriamente importada de Italia.

⁵⁸ Algunas de los factores que han sido considerados característicos de estos complejos de producción en numerosos estudios empíricos en Italia han sido expuestos en el Cap. I, apart. 3-2. De un modo más instrumental, Sforzi (1989) fija tres condiciones para que los tejidos productivos de ciertos territorios puedan ser identificados como distritos industriales: concentración y expansión de pequeñas empresas especializadas que representan distintos estadios de producción de una rama industrial (“la división del trabajo entre empresas”); una estructura social caracterizada por una presencia importante de pequeños empresarios, artesanos, mano de obra cualificada, mujeres activas, así como por el trabajo familiar y el trabajo de los jóvenes; y la proximidad residencia - lugar de trabajo en el mercado de trabajo local.

⁵⁹ Citado en Amin, A. y Robins, K., 1991: 198.

Frente a las fluctuaciones de la demanda, la respuesta ha sido doble: por un lado, innovar en el producto aumentando su tamaño (y valor añadido) y por otro, intensificar la automatización de los procesos productivos. Así, desde la recesión de principios de los ochenta, se ha acelerado la sustitución de maquinaria (prensas electrónicas, hornos monoestrato) y la mejora de los procesos con la consiguiente reducción de los tiempos de cocción. Asimismo, se habrían automatizado ciertas fases como selección y embalaje, conexión de prensas con la línea de esmaltado. Ahora bien, estos rápidos cambios en los procesos no han sido incorporados por igual, ni al mismo tiempo en las empresas. Sólo las grandes que poseen capacidad económica, tienen integrados todos los procesos. El resto que son precisamente, según la literatura ad hoc, el alma de la reactivación económica, se ven obligadas a subcontratar algunas de las fases (molienda y atomizado de arcillas, elaboración de esmaltes)⁶⁰ - “el sistema de elementos en interacción”. Más aún, Juan José Castillo indica que son las quince grandes empresas las que sirven de motor ya que generan una dinámica de imitación en las demás. Este elevado grado de automatización se ha traducido en una elevación paralela de la productividad del trabajo. Así, la relación m² / operario ha pasado de 15-20 a 50-70 entre 1981 y 1987.

Las repercusiones de los procesos de innovación sobre la organización del trabajo y sobre el contenido de los puestos han sido mínimas ya que no se ha requerido recualificación más que en los de mantenimiento al cambiar la naturaleza del sistema técnico. Lo que si han supuesto han sido reducciones de mano de obra en algunas fases como la de clasificación-empaquetado, que puede ser atendida desde su automatización por una sola persona. De todas maneras, no han implicado despidos en la medida que la expansión de la demanda ha sido tan fuerte que la mano de obra sobrante ha sido recolocada. En este sentido, lo que ha habido han sido desplazamientos.

2.2. Algunas apostillas críticas.

Indudablemente, el subsector de pavimentos y revestimientos cerámicos ha experimentado una fuerte expansión cuya explicación no resulta fácilmente encajable ni dentro del contexto concreto de los “distritos industriales”, ni dentro del más genérico de los paradigmas productivos. Y ello, renunciando previamente a cuestionar totalmente (plantear que no resulta aceptable) una justificación que no hace referencia a las condiciones salariales y contractuales de la mano de obra. Por un lado, porque no ha requerido aprovecharse de las ventajas del trabajo artesanal, ni una recualificación que son hechos característicos del funcionamiento de los distritos industriales que, además, constituyen algunos de sus máximos atractivos. Por otro, porque sus fundamentos no han sido la satisfacción de una demanda diversificada, ni formas de gestión empresarial de mano de obra que impliquen un mayor control por parte de esta última del proceso laboral.

En lo que se refiere al mercado de los productos, la propia información contenida en el artículo permite apuntar que su diversificación, según los materiales de que están hechos, se ha reducido a partir de los procesos de monococción. La diversificación se produce en el diseño pero está limitada a los productos que ofrecen las grandes

⁶⁰ La importancia que tiene la industria derivada, elaboración de esmaltes y arcillas, transportes, talleres auxiliares y de servicios, se puede entender mejor si se tiene en cuenta que las personas que emplean como mínimo suponen un 5-6 % de la población activa de Castellón (Ordyna, 1991).

empresas ya que como afirman algunos de sus directivos, el resto no hace más que “copiar”. Esto lleva a que incluso algunas de las grandes, subcontraten el diseño porque la exclusividad del mismo sólo dura hasta que el producto irrumpe en el mercado. Sobre todo, tiene lugar en el formato. Entre 1987 y 1995, hay un cien por cien más de empresas que fabrican formatos grandes en revestimiento y un tercio más, en pavimentos; por el contrario, el número de empresas que fabrican el formato pequeño se ha reducido en casi un diez por ciento. Poco bagaje empírico para sostener que el mercado de masas está en declive. La información sugiere más bien que se asiste a una paulatina estandarización en la producción de pavimentos y revestimientos. Las fluctuaciones en los “gustos del consumidor” son satisfechas por algunas pequeñas empresas que fabrican según las necesidades del cliente. Esta evolución del producto recuerda a alguno de los rasgos principales del modelo de producción fordista.

Caracterización o recordatorio que se puede extender a la gestión de mano de obra en un proceso productivo muy automatizado y con un elevado grado de división del trabajo. La organización de la producción está articulada alrededor del funcionamiento del horno en todas las empresas. La mayor automatización no ha enriquecido la labor de la mano de obra que ha continuado estando limitada a tareas de vigilancia. Aunque la mano de obra es fundamentalmente masculina, casi el noventa por cien, las empresas no renuncian al bajo coste de las habilidades femeninas en la fase de clasificación.

Estos hechos indican meridianamente que los empresarios del sector continúan aferrados a estrategias de gestión que recuerdan en bastantes aspectos a lo que se ha venido llamando fordismo, al menos, en lo relativo al producto y a la mano de obra. Cuesta pues, (aplicar) aceptar los términos idílicos de los “distritos industriales” para (definir) interpretar la racionalización productiva existente, incluso en un subsector que vive en medio de una euforia empresarial que se ha traducido en un fuerte crecimiento de la capacidad productiva. En esos hechos y en otros no citados, como el fuerte ritmo de trabajo reside el “milagro de la productividad” que ha conocido el subsector.

3.LA SITUACIÓN ACTUAL DEL SUBSECTOR DE LA CERÁMICA DECORATIVA.

La fabricación de cerámica decorativa es una actividad productiva con una larguísima tradición histórica y esparcida por todo el planeta: las piezas ornamentales o los utensilios en barro cocido son casi tan antiguos como el hombre y se localizan por todas partes. Prueba de que el hombre ha controlado antes y más fácilmente los medios y los modos para hacerlos que en el caso de otras actividades. Esto se debe reflejar de alguna manera en la aparición de las unidades productivas y en las estructuras que conforman en la actualidad.

3.1.- Características generales de la industria.

La industria de cerámica decorativa presenta dentro de cada territorio un nivel de competencia alto como consecuencia entre otros hechos, de lo fácil que resulta obtener materias primas y tecnología, así como asesoramiento de las firmas proveedoras. También,

de la disponibilidad de mano de obra especializada y de la cada vez menor diferenciación y especialización del producto.

En lo que se refiere a las materias primas básicas, las arcillas rojas utilizadas en la fabricación del soporte son fácilmente conseguibles en cada territorio. Lo mismo se puede decir de las pastas, utilizadas también para el soporte, ya que suelen existir plantas atomizadoras. Los esmaltes y los colorantes los proporcionan una serie de empresas ubicadas normalmente en las zonas de producción cerámica. Su calidad que tanta importancia tiene en el acabado final del producto, ha mejorado considerablemente en los últimos años.

Por otro lado, aunque la crisis permanente que sufre el subsector hace que la mano de obra perciba una cierta transitoriedad en su ocupación, sin embargo, la simplificación del producto y la división del trabajo han facilitado la disposición de fuerza de trabajo que, por otro lado, suele ser femenina.

Por último, la mayor globalización del comercio en las dos últimas décadas no ha supuesto ni productos, ni modelos nuevos; lo que sí ha traído consigo es una mayor especialización productiva de las regiones por precio y calidad. Así, las industrias del sudeste asiático han irrumpido con fuerza en los tramos bajos del mercado mundial

Estos hechos hacen que la apertura de nuevas empresas sea fácil. A los mismos que suponen que las barreras de entrada en la industria sean bajas, hay que añadir que los equipamientos son muy especializados y no se pueden aprovechar para la fabricación de otro tipo de productos, de modo que las barreras de salida son elevadas. En este entorno, resulta fácilmente comprensible que la competencia interna en el subsector sea alta.

3.2.- La balanza comercial del subsector en el Estado Español.

Tal como se acaba de escribir, el nivel de competencia interna en el subsector es alto. Pero, también lo es y mayor si cabe, el que ejercen las empresas de otras partes del planeta. Los datos del déficit comercial son muy indicativos. En 1995 creció un 78 % respecto al año anterior. Las exportaciones fueron de 11.523 millones de pesetas lo que supone un descenso del 6,20 % respecto a los 12.284 millones de 1994. Al contrario, las importaciones ascendieron a 18.826 millones, frente a los 16.380 millones de 1994, lo que implica un crecimiento del 14,93 %. Estos datos traducen un déficit comercial de 7.303 millones, es decir, un 78 % más que el déficit de 4.096 millones registrado en 1994.

El informe de la Asociación Española de Exportadores de Cerámica y Porcelana Decorativa, de donde se han extraído los datos, asegura que el saldo negativo que desde principios de los noventa registra la balanza comercial del subsector se debe entre otras razones a la rápida apertura comercial española hacia el exterior y al encarecimiento del coste de los productos españoles como consecuencia de la subida de los costes internos. A este respecto, recoge que la razón de la caída “es de suponer que radica no solamente en la apertura de preferencias de los consumidores españoles hacia productos de calidad distinta o más atractiva o simplemente diferente. Las razones de coste pueden haber ejercido cierta influencia como evidencia el hecho de que el 30 % de las importaciones procedan de países intensivos en mano de obra barata y bajos precios como China o Tailandia”(18).

Como reflejo de esta situación, el informe explicita que entre 1988 y 1995 las importaciones se han más que duplicado, lo que supone pasar de 8.000 millones en 1988 a casi 19.000 millones en 1995.

Desagregado el subsector por segmentos, el de artículos de uso doméstico (vajillas y artículos de uso doméstico, de higiene o de tocador) de porcelana es el que registra el peor saldo comercial, con unas importaciones cuyo valor asciende a 6.391 millones, en contraste con los 705 millones de exportación. A pesar de ello, este segmento, que sólo representa el 6 % de la cifra total de exportación del sector, es el único que en 1995 presenta una evolución positiva de sus ventas al exterior con un aumento del 17,3 % respecto a 1994.

Los artículos de cerámica de uso doméstico fabricados en materiales distintos a la porcelana también presentan una situación deficitaria en sus intercambios comerciales, con un saldo negativo de 4.450 millones. La exportación ascendió en 1995 a 964 millones, lo que supone un retroceso del 6,2 % en relación a 1994.

Finalmente, la balanza comercial del segmento de figuras, y demás objetos de adorno de cerámica en general arroja un saldo positivo a favor de la exportación de 2.387 millones, con una caída de las ventas del 7,5 % en 1995.

4.- ESTRUCTURA PRODUCTIVA DE LA CERÁMICA DECORATIVA VALENCIANA: UNA APROXIMACIÓN.

La producción de cerámica decorativa en la Comunidad Valenciana se realiza principalmente en Manises y su entorno donde se localizan casi el noventa por ciento de las empresas del sector. La distribución geográfica de las empresas es la siguiente: poco más de la mitad, un 53 %, en Manises, un 13 % en Ribarroja, un 6 % en Villamarchante y un 16 % en L'Horta. La mayor parte de las restantes se ubican en La Plana de Castellón.

Se trata de empresas cuya fórmula de constitución jurídica es societaria, en la mitad de los casos, y en la otra mitad, corresponde al régimen de autónomos y de trabajo asociado. Como se puede ya deducir, el tamaño de la inmensa mayoría de ellas es muy pequeño, tanto en lo relativo a su volumen de facturación como al número de trabajadores empleados. Así, las empresas con menor facturación, inferior a diez millones de pesetas, y con plantilla más reducida, de uno a cuatro trabajadores, suponen algo más de la tercera parte. Las que facturan entre once y cincuenta millones y ocupan entre cinco y diez trabajadores, representan la quinta parte. El mismo porcentaje representan las empresas que emplean a once o más trabajadores y facturan entre cincuenta y un millones y quinientos. El resto de empresas no se puede clasificar dentro de ninguno de los grupos establecidos (Creación & Co, 1991: 24-27).

El número de trabajadores empleados es aproximadamente de 3.830 que se distribuyen entre los 1.353 de las empresas del grupo Lladró y los 2.477 del resto de empresas. De estos últimos, un 22 % están contratados de manera temporal, según la estimación realizada por la Asociación Valenciana de Empresarios de la Cerámica; se localizan en un sesenta por ciento de las empresas de las que casi las dos terceras partes declaran que recurren a esta modalidad de contratación por necesidades de la producción y algo más del tercio restante lo hacen por "otros motivos".

Ahora bien, dicha tasa de contratación temporal no recoge suficientemente la magnitud de las dimensiones sociales que encierra ya que se ha estimado sobre el total de trabajadores, sin diferenciar si son asalariados o no. Por ello, dicha tasa se queda corta ya

que la cantidad de ocupados asalariados es considerablemente más pequeña y por tanto, la tasa es superior. Además, no todos los trabajadores bajo el régimen de autónomos lo han elegido libremente. En no pocos casos, ha sido la única alternativa que les ha quedado. A este respecto, es frecuente que sus condiciones laborales, es decir, sus horarios, ritmos,...o la incertidumbre sobre la continuidad de su actividad, se asemejen a las de los contratados temporales del subsector. Por tanto, el grado de extensión de lo que representa la contratación temporal es mayor de lo que indica la tasa.

4.1.- Los procesos de producción.

La producción de cerámica decorativa ha sido tradicionalmente un proceso manufacturero⁶¹. Sin embargo, los empresarios de algunos países emprendieron hace ya algunos años la automatización de algunas de sus fases, por ejemplo, de la decoración serigrafiada, para la producción en serie de determinados productos, como vajillas,...

Los datos existentes en el informe *Diagnóstico del sector de la cerámica decorativa* indican claramente que ninguna empresa de la Comunidad Valenciana ha automatizado alguna fase productiva. Por tanto, la fabricación de cerámica decorativa sigue siendo un proceso que se desarrolla manualmente con el auxilio de herramientas o utensilios muy simples - pinceles, “punxas”,...-. El artefacto más complicado que existe en todas las empresas es el horno de gas para la cocción de las piezas alrededor del cual se vertebra la organización de la producción. Así pues, las estrategias empresariales para competir en el mercado no se han basado en la automatización sino en la gestión estricta de mano de obra.

La innovación técnica más importante ha sido en el propio proceso de producción de cerámica decorativa con la supresión de una de las dos cocuras de la bicocción tradicional: la de bizcochado o la de vidriado. En el primer caso, se decoran las piezas bizcochadas con pinturas sintéticas y se quedan tal cual; los productos son de baja calidad. En el segundo, las piezas sin bizcochar son decoradas con esmaltes y posteriormente, cocidas a una temperatura comprendida entre 1100° y 1250°; los productos suelen ser de calidad, al menos, material. La innovación no sólo supone en sí misma una reducción de costes, sino que se deja sentir en cierta manera, en la organización laboral reduciendo la plantilla, horneros, manipuladores, y cambiando los perfiles de algunos puestos de trabajo en las empresas que fabrican piezas sin vidriar; esto supone un aumento de la productividad del trabajo. A este respecto, el proceso de monococción se realiza en un 27 % de las empresas según los datos del mencionado informe en el que no se distingue el tipo de cocura suprimido.

⁶¹ Los principios generales de la fabricación de cerámica son 1) preparación mecánica de las pastas cerámicas; actualmente, se preparan industrialmente y la mayor parte de las empresas las adquieren ya preparadas; 2) moldeo que puede ser manual, torneado o el más habitual, por colada utilizando moldes de escayola; 3) secado que puede ir seguido de cocción (“bizcocho”) o no; 4) vidriado y decoración; 5) cocción o cocura; 5) clasificación. Los procesos industriales característicos son la bicocción y la monococción. El proceso de bicocción tradicional se compone de a) Fabricación de piezas o materiales de “bizcocho” cuya principal característica es la cocción de la pieza modelada; b) preparación de esmaltes; y c) vitrificado (esmaltado y decoración, apilado, cocción y clasificado). El proceso de monococción prescinde de la fase de bizcocho y aplica directamente los esmaltes sobre la pieza “cruda”, es decir, sin cocer.

Por otro lado, se ha extendido considerablemente la subcontratación de productos y servicios que ofrecen empresas externas para la fabricación de piezas de cerámica. Así y de manera generalizada, las empresas adquieren en el exterior los colores y los esmaltes, las pastas y los moldes. La compra de los primeros lo hacen un noventa y cinco por ciento de ellas y de las segundas, un ochenta y nueve por ciento. La elaboración de moldes es subcontratada por un setenta y dos por ciento. Por último, solo unas pocas empresas, un diez por ciento, subcontratan los procesos decorativos (Creación & Co, 1991: 35-38). Es decir, las empresas han suprimido los procesos más técnicos de producción, aquellos que requieren mano de obra cualificada y maquinaria especializada. Curiosamente, las empresas proveedoras de esmaltes y colores o de pastas tienen un volumen de facturación mayor y una plantilla más amplia que las empresas subcontratantes.

4.2.- Estructuración general de las plantillas.

En principio, las plantillas se estructuran según la división del trabajo. El grado de la misma depende principalmente del tamaño de la empresa. En las muy pequeñas, casi no existe de modo que la mano de obra tiene que conocer y realizar todas las operaciones necesarias para la elaboración del producto. En el caso de las empresas más antiguas, el trabajador puede ser definido como trabajador de oficio. En el subsector, las empresas con diez o menos trabajadores representan por lo menos el cincuenta y siete por ciento del total.

En las medianas y grandes empresas, el trabajo se suele dividir en relación con los procesos que caracterizan la producción: colado de los moldes, ensamblaje o pegado-repasado de las partes moldeadas para confeccionar la pieza, decoración y cochura. Así, se pueden encontrar coladores, pegadores-repasadores, decoradores y horneros. Su distribución cuantitativa en la empresa suele ser la siguiente: por cada colador hay dos o tres pegadores y por cada uno de estos, dos o tres decoradores; esta última proporción se da siempre que la pieza esté decorada a mano que es lo que sucede en Lladró. El número de horneros aunque depende de la cantidad de hornos y del ciclo de producción, es muy pequeño, de uno a tres.

La penosidad del trabajo es grande durante el colado ya que la mano de obra ha de realizar esfuerzos físicos grandes para llenar y mover los moldes de escayola. Esta penosidad desciende paulatinamente en las siguientes fases de la producción que van a requerir principalmente habilidad senso-manual, especialmente, en la decoración, que se adquiere con la experiencia. La cualificación de este trabajo es la más reconocida social y económicamente. La penosidad laboral depende en estos casos, de las cargas de trabajo.

Por otro lado, en aquellas empresas medianas o grandes que elaboran piezas modeladas y decoradas, mediante grafismos y/o colores, hay previamente unos procesos de creación artística y de fabricación de moldes. El trabajo que corresponde a estos procesos son los mejor remunerados.

Por último, hay que hacer referencia al proceso de preparación de pastas así como de esmaltes y vidriados a pesar de su escasísima presencia actual entre las empresas de cerámica decorativa. Este trabajo suele ser desempeñado por técnicos de formación universitaria o profesional.

4.3.- Capacidad productiva de las empresas.

Los plazos medios que utilizan las empresas de cerámica decorativa para fabricar una pieza son un indicador de la capacidad productiva de las mismas. En este sentido, la media de fabricación de cada pieza para el total de empresas estudiadas es de doce días. El ochenta por ciento de las empresas tiene un plazo de producción por pieza entre uno y veinte días; el catorce por ciento tardan entre veintiuno y cuarenta días, y más de este tiempo, el dos por ciento. Entre estas últimas, se encuentran las que fabrican en materias primas como porcelana o gres. Por tanto, suelen ser piezas con una forma y decoración más cuidada. Normalmente, requieren bicocción. Por ello, el proceso de producción es más largo. Según A.V.E.C., se trata de empresas que suelen exportar una parte de su producción.

5. LOS CAMBIOS EN LOS PRODUCTOS Y EN LA GESTION DE MANO DE OBRA EN LA PRODUCCIÓN DE PIEZAS DESTINADAS A LA ORNAMENTACIÓN.

El examen se centra en los cambios en los productos y la gestión de mano de obra en el segmento predominante en la Comunidad Valenciana, el de piezas y figuras ornamentales al que orientan su producción dos terceras partes de las empresas. El resto de empresas ha centrado su producción en objetos funcionales, un trece por ciento, y en ambos tipos generales de productos, un veintiuno por ciento. Para ello, se estudian en primer lugar, las estrategias empresariales con respecto al producto; en segundo lugar, los modos de organización de los procesos laborales en empresas tipo de los distintos tramos del mercado; en tercer lugar, la correlación entre los cambios en unas y otros; y finalmente el desarrollo de las relaciones laborales.

5.1.- Estrategias empresariales de producto.

En una primera aproximación al segmento seleccionado, se aprecian tendencias contradictorias en el mercado del producto. Una primera, en los tramos dedicados a las piezas estrictamente ornamentales, jarrones, cuencos, jardineras.... y a las que además, tienen alguna funcionalidad, como los pies de lámpara, en los que ha habido una reducción en la gama de modelos y de marcas presentes en el mercado - Portaceli, Hispania, Kramika, Benagua, Inde,... -; básicamente, como consecuencia, por un lado, de la simplificación de la decoración, y por otro, del cierre de empresas.

Según la opinión de los propios empresarios, su estrategia de producto busca en un porcentaje muy elevado de casos competir vía precio con un producto de calidad media-baja. Circula una opinión bastante generalizada de que sólo un pequeño grupo de empresas fabrican productos que incorporan “diseño, imagen de marca, calidad elevada,...”. A este respecto, resulta significativo que sólo un uno por cien de las empresas de estos tramos sitúen sus precios en la parte alta del mercado y un dieciocho por ciento en el medio-alto. Al contrario, las empresas que afirman situarse por precio en la parte media-baja representan la mitad. Finalmente, un treinta por ciento afirma mantener una política de precios medios (Creación & Co, 1991: 56).

Su política de comercialización está dirigida a detallistas y mayoristas de regalo, a grandes superficies y a tiendas de souvenirs. Si se pondera el porcentaje de ventas destinado a cada tipo de cliente con la facturación de las empresas, se observa que los clientes más importantes entre este amplísimo grupo son detallistas y mayoristas de regalo que absorben el 41 % y el 27 % de las ventas totales, seguidos de las grandes superficies y tiendas de souvenirs, que representan un 12 y un 8 por ciento, respectivamente. Las tres cuartas partes de los clientes se localizan en el mercado nacional y el cuarto restante, en el exterior. En este último caso, es más una actividad esporádica que fruto de una estrategia permanente de la empresa.

Así pues, se trata de estrategias que tienen poco que ver con la fragmentación de la demanda. Teniendo presente la reducción del número de modelos, recuerda más bien al fordismo.

Una segunda tendencia, en los tramos dedicados a las figuras ornamentales (casi monopolizados por el grupo Lladró) en los que se aprecia por un lado, el mantenimiento de los modelos tradicionales y por otro, la ampliación de algunas gamas ya consolidadas que es lo que sucede en las empresas del grupo Lladró. Ahora bien, ampliación no equivale a innovación, los productos y las marcas están consolidados. En este sentido, las escasas innovaciones en los tipos de producto de alguna empresa⁶² han tenido lugar tras su adquisición por el grupo Lladró; es decir, como consecuencia de la especialización productiva que se deriva de la concentración de la propiedad.

Todos ellos, se han comercializado en lujosas tiendas de regalo minorista, ajenas o propias como las que ha ido abriendo el grupo por buena parte de las ciudades más grandes del Sudeste Asiático, Estados Unidos o España o a través de pedido por catálogo.

En definitiva, responden a estrategias de producción y de globalización, basadas en promover marcas básicas, producidas intensivamente y promocionarlas mundialmente. Estas estrategias tampoco tienen mucho que ver con la fragmentación de la demanda y nada, con la descentralización de la propiedad y de la producción y no han requerido una reorganización del trabajo y de la producción.

5.2.- Los procesos de trabajo.

La fabricación de piezas de cerámica decorativa constituye un proceso productivo que en otro tiempo era realizado y todavía lo es en las empresas muy pequeñas por un trabajador de “oficio”, el ceramista. Ahora bien, ¿cómo organizan los empresarios el proceso de trabajo para la producción en serie de cerámica decorativa? ¿qué limitaciones encuentran? Se van a responder estos interrogantes en un contexto en el que se considera que el objetivo empresarial en la producción capitalista es obtener la mayor cantidad de trabajo efectivo de la fuerza de trabajo incorporada a la empresa. En este sentido, los empresarios intentan llevar adelante las estrategias de reclutamiento que consideran más idóneas, así como de contratación, de ordenación del tiempo de trabajo y de la actividad laboral global y de remuneración; es decir, intentan configurar de una determinada manera el proceso de trabajo.

⁶² Arte y Porcelana. Se trata de una empresa de Xirivella que emplea a 250 trabajadores. Fue adquirida en los años ochenta por el grupo Lladró.

Sin embargo, en su desarrollo pueden tropezar con limitaciones de distinto carácter que en el marco de las actuales políticas empresariales han venido siendo calificadas como rigideces. En primer lugar, la regulación que mantiene el Estado en cada momento sobre el funcionamiento del mercado de trabajo y que en las últimas décadas, se ha venido traduciendo en cambios legislativos que han dado lugar a un mayor control del mismo por parte de los empresarios. Esta supuesta rigidez afecta en principio a todas las empresas del Estado Español. En segundo lugar, la intervención de los trabajadores en la regulación colectiva de las condiciones laborales. Esto no sucede en todas las empresas: en 1996, existe constancia de presencia sindical en un once por ciento de las empresas y el grado de organización de los trabajadores en sindicatos no supera el seis por ciento del total. Además, dicha presencia se registra sobre todo en las medianas y grandes empresas y con numerosas trabas interpuestas desde la gerencia. Tampoco se produce de igual manera la intervención ya que la capacidad de negociación laboral o de movilización obrera, cuando existe y se ejerce, se conforma de manera singular en cada empresa. La última limitación es la configuración que tiene el mercado laboral de la zona. En principio, la totalidad de las empresas de la zona se encuentran condicionadas de igual manera ya que la oferta de trabajo es común para todas ellas. A mediados de 1996, hay 1357 personas desocupadas en las oficinas correspondientes del I.N.E.M. que representan teniendo en cuenta el número de ocupados estimados por A.V.E.C., el 33% de la población activa. En estas cifras no están incluidos los parados que solicitan trabajo de peón en la rama al no poder desagregarse del grupo en el que están registrados, peón de la industria de cemento, vidrio y cerámica. Las dos terceras partes son mujeres. Un 62 % tienen certificado escolar y un 26 % estudios medios. De todas ellas, el 46 % está buscando trabajo desde hace más de un año. En este sentido, las condiciones en que se produce la movilización de la fuerza de trabajo en el sector son muy favorables a los empresarios en tanto que existe una importante bolsa de parados.

La observación de lo que encierran ambas cuestiones ha sido abordado a partir de seis estudios de caso y de información secundaria recogida en los resúmenes anuales de los mercados de trabajo correspondientes a la circunscripción de cada oficina de empleo. La selección de casos se ha hecho procurando que haya empresas representativas de los dos tipos de estrategias de producto, de los distintos tamaños que tienen las medianas y grandes, y que tengan presencia sindical⁶³.

⁶³ Las características de las empresas seleccionadas son :

C-1. Empresa de Ribarroja. Produce objetos con decoración diversa y calidad media que están siendo demandados tanto en el mercado estatal como en el mejicano y en el inglés. Emplea a 44 trabajadores , dos de ellos afiliados a CC.OO. Ha habido dos delegados sindicales.

C-2. Empresa de Manises. Produce objetos con escasa decoración y calidad baja: jardineras, columnas, maceteros y pequeños pies de lampara. Atraviesa muchas dificultades para mantener la demanda. Emplea a 17 trabajadores.

C-3. Empresa de Manises. Produce sobre todo pies de lampara, escasamente decorados y con una calidad media-baja. Tiene una demanda bastante estabilizada. Emplea a 57 trabajadores. Dos están afiliados a CC.OO. y uno a USO. Durante tres meses hubo un delegado sindical.

C-4. Empresa de Manises. Produce figuras tradicionales de alta calidad. Su demanda pasa en estos momentos algunas dificultades aunque ha sido muy estable durante mucho tiempo. Emplea a 15 trabajadores. Tres de ellos afiliados a CC.OO.

Arte y Porcelana, S.A.. Empresa del grupo LLadró ubicada en Xirivella. Produce figuras tradicionales de calidad media-alta. Su demanda es estable. Emplea a 224 trabajadores, 38 de los cuales están afiliados a CC.OO. Hay siete delegados sindicales.

LLadró Dolz. Empresa del Grupo LLadró localizada en Tabernes Blanques. Produce figuras de calidad alta. Emplea a 234 trabajadores, ocho afiliados a CC.OO.. Hay cuatro delegados sindicales.

Selección y contratación de mano de obra.

A pesar de que las referencias existentes a la selección de mano de obra son escasas en los estudios sobre los modos de gestión de mano de obra, sin embargo, constituyen el primer paso de la organización del proceso de trabajo. En principio y hasta la reciente reforma que supone la legalización de las E.T.T., este proceso estaba regulado por el Estatuto de los Trabajadores que establecía que los empresarios habían de solicitar los trabajadores que necesitasen en las oficinas del INEM. Sólo en casos excepcionales podían contratar directamente. En este momento, la modificación de la prescripción formal no supone más que el reconocimiento de la situación de hecho que venía produciéndose desde casi la misma aprobación del Estatuto: que los empresarios han contratado directamente casi toda la mano de obra que han necesitado, alrededor del noventa por ciento en 1991 y en 1995 según las cifras del INEM.

En estos años, ¿han existido algunas pautas en la selección empresarial de mano de obra? Teóricamente, formación, experiencia y predisposición laboral son los criterios básicos aunque como es bien sabido sólo los dos primeros se pueden observar previamente de alguna manera ya que el tercero siempre es imprevisible. Prácticamente, se observa que ni la formación académica, ni la experiencia han sido requeridas para seleccionar la mano de obra que se ha necesitado en el subsector. Así se deriva de la información contenida en las escasas demandas genéricas que han cursado los empresarios al INEM en 1995 en las que era indiferente los estudios que hubieran cursado. También, de las opiniones de encargados y propietarios de las empresas estudiadas que fabrican productos de menor calidad.

En las empresas del grupo LLadró, el proceso de selección que tuvo lugar de manera masiva a principios de los noventa cuando se abrieron PORSA y LLadró S.A., se apoyó en los cursos de formación ocupacional organizados por la gerencia y financiados por el INEM. Estos cursos abarcaron todas las especialidades requeridas en las empresas. De este modo, la gerencia formaba de acuerdo con sus necesidades empresariales y luego podía escoger entre los que más le interesaran que en principio, eran casi todos.

Este mecanismo se ha acabado imponiendo en el resto del subsector pero articulado alrededor de A. V. E. C. que es la que ha organizado los cursos en los años 1997 y 1998 aunque con un porcentaje de selección posterior considerablemente inferior. Ahora bien, su función no es únicamente la enseñanza de conocimientos o destrezas relacionados con la actividad que se desarrolla en las empresas del subsector, sino también disciplinaria. Lo reconocía un directivo de la organización empresarial: “¿Qué se puede aprender en un curso de doscientas horas? Poco... Eso, sí, los chicos se disciplinan”.

En lo que se refiere a la actitud laboral de los trabajadores, en tanto que siempre es incierta, los empresarios entrevistados recurren a “indicadores” diversos: sexo, edad, conocido de los trabajadores ya empleados, procedencia rural o urbana. Así, en C-3 no se contratan trabajadores de procedencia rural, puesto que el propietario considera que suelen disponer su atención y su tiempo en función de la labor de sus tierras. Tampoco quieren mujeres jóvenes y solteras. El jefe de producción prefiere las mujeres casadas ya que están más motivadas y trabajan más que las primeras “al necesitar el dinero para vivir y no para caprichitos”. Lo contrario sucede en C-2, donde no suelen contratar trabajadores adultos ya que “los jóvenes suelen ser mucho más productivos”. Por tanto, los indicadores utilizados y los argumentos esgrimidos en torno a ellos son diversos e incluso contradictorios, lo que apunta a una diferente cultura gerencial de los empresarios.

Indicadores bajo los que subyace por otro lado, el recurso a una mano de obra cuyas destrezas se compran más baratas que las de los varones adultos.

Pero además, la actitud de los trabajadores puede ser captada de alguna manera en el observatorio previo que suponen los cursos de formación ocupacional en los que responsables empresariales pueden comprobar no sólo las destrezas técnicas sino también las sociales.

En principio, la integración de los trabajadores seleccionados ha de ser formalizada legalmente, para lo cual la normativa laboral española ofrece desde 1984 una amplia gama de modalidades de contratación que han sido ampliadas desde entonces. Algunas de ellas ofrecen incentivos económicos o exenciones fiscales con fines diversos. A pesar de ello, en algunos sectores económicos los empresarios han configurado su actividad laboral de manera informal. El subsector cerámico no ha permanecido ajeno a esta práctica y no han sido pocas las empresas que no han legalizado la relación laboral limitándose a pagar una cantidad de dinero por la actividad realizada sobre la pieza, en la mayoría de los casos la decoración. En 1991, se estimaba que la economía sumergida podía afectar a un 15 % de la mano de obra ocupada (Creación & Co, 199 :75). En 1997, tres sindicalistas de CC.OO. reconocían que en sus respectivas empresas habían trabajadoras sin contrato que diariamente y a lo largo de una serie de horas por la mañana pintaban piezas.

Por otro lado, y como consecuencia de las altas tasas de temporalidad contractual en las relaciones laborales, se promulgaron a finales de 1997 algunas medidas destinadas a la incentivación de una modalidad “tibia” de contratación indefinida.

Pues bien, entre 1990-1991 y entre 1995-1996, que han sido los periodos que han registrado un mayor contratación, la práctica empresarial en el sector ha sido integrar la mano de obra bajo modalidades temporales. En este último periodo, sólo un cinco por ciento de los contratados es contratado de manera indefinida. No parece que haya experimentado un aumento espectacular como forma de integración en la empresa tras la aprobación del decreto de diciembre de 1997. Uno de los vocales de AVEC, propietario de una de las empresas del subsector, comenta que “si no se aplica con más fuerza es porque existe el temor de que tras la contratación indefinida, los trabajadores se vuelvan más conformistas”. Razón que ya había sido invocada por uno de las empresarias entrevistadas - PC-1 - que justificaba las modalidades de contratación temporal en la medida que convierte la relación laboral en un período de prueba permanente del comportamiento del trabajador: “el que vale, vale, y el que no vale que se vaya (...)”. A este respecto, el sistema de reclutamiento descrito pierde casi toda su relevancia en el proceso de integración de la mano de obra en la empresa. Otro empresario - PC-2 - afirmaba que era un modo fácil y barato de ajuste de la plantilla ante la incertidumbre que soportaba la demanda de sus productos. Por tanto, el sistemático recurso de la gerencia a la contratación temporal se explica en la medida que refuerza su poder en el proceso de trabajo y no sólo en tanto que forma de ajuste.

Entre los contratados temporales predominan los que lo son bajo las modalidades de obra y servicio y los temporales como medidas de fomento de empleo. Este predominio se produce incluso entre los trabajadores menores de veinte años para los que existen exenciones a cambio de dedicar una pequeña parte de la jornada a la formación o de emplear a alguien con la titulación adecuada. De todas maneras, se observa que los contratos de aprendizaje se han abierto camino en los últimos años en las empresas pequeñas y medianas. Así, han sido integrados el cuarenta por ciento de los asistentes a

los dos últimos cursos de formación ocupacional. La preponderancia de las formas de contratación sin estímulos económicos directos confirma que los empresarios del sector están sobre todo interesados en el poder que les otorga la dimensión temporal de la contratación. Ello no implica, sin embargo, que los empresarios hayan renunciado a esas ventajas económicas cuando la cantidad de mano de obra requerida ha sido importante. Es lo que sucedió en las empresas del grupo LLadró. En ellas, se pusieron en marcha cursos de formación ocupacional con el fin, entre otros, de que los aspirantes tuvieran la titulación que se les exigía para ser contratados bajo la modalidad de prácticas, que conllevaba una importante exención económica en la cuota. Así, los cursos cumplían dos funciones: por un lado, facilitaban a los empresarios el proceso de selección; por otro, les permitía acceder a los beneficios económicos directos de las formas de contratación que los tienen. Por este procedimiento fueron contratadas 114 de las 116 personas que entraron a trabajar en el primer trimestre de 1990. Será la última incorporación masiva. Ya que a partir de ese momento y hasta 1996 se producirá un estancamiento de la demanda. Una buena parte de ellos, ha adquirido el status de indefinidos: aquellos que han satisfecho los niveles de productividad exigidos por la gerencia. A quienes no los han cubierto, no se les ha renovado los contratos.

El desenlace de los contratados temporales en el resto de empresas estudiadas ha resultado un poco más complejo. Las decisiones empresariales de incorporar a los trabajadores bajo contrato temporal han venido teniendo una limitación legal, ya que cuando superaban los tres años de estancia en la empresa adquirirían la condición de indefinidos. Sin embargo, dicha limitación ha sido salvada por la gerencia bien transfiriendo a los trabajadores a otras empresas del subsector para que perdieran los derechos en la de partida (C-3)⁶⁴, bien no renovándoles la relación laboral (C-2). Este tipo de rescisiones de contrato conlleva, en algunos casos, que las empresas no puedan contratar más trabajadores bajo esa modalidad durante ese año. Ahora bien, ha sido frecuente que se siguiera haciendo sin que se denunciara, ya que los trabajadores - incluidos los afiliados a organizaciones sindicales - suelen desconocer las normas de contratación laboral, en particular la obligación que tiene el empresario de entregar una copia de cada nuevo contrato a los sindicatos o aún conociéndolas, no se atreven a realizar la denuncia. La inexistencia de sindicalistas activos en muchas de las empresas facilita el incumplimiento de esta norma y las infracciones contractuales. Así, el proceso de contratación tiene lugar sin que la normativa legal suponga

apenas limitaciones a su carácter temporal. A este respecto, una de las principales líneas de intervención sindical tiene lugar ante la inobservancia empresarial del tiempo dedicado a la formación en el caso de los contratados bajo esa modalidad. Entre las demandas efectuadas por la Federación de Construcción, Madera y Afines ante Inspección de Trabajo en el año 1996, el quince por ciento eran por este motivo.

Así pues, se puede afirmar que los empresarios del sector han integrado la mano de obra a lo largo de la década de los noventa sin ningún tipo de condicionamientos, ya que no hay intervención sindical y las normas legales existentes son escasamente

⁶⁴ Las palabras del propietario son elocuentes: “no queremos a nadie más fijo en la fábrica... a partir de septiembre (hay) gente que va a pasar la barrera de los tres años y voy a ver de que manera lo puedo arreglar... Una de las soluciones es un antiguo socio de esta fábrica que se dedica prácticamente a hacer lo mismo que nosotros, el se encuentra en la misma situación,... Vamos a despedir (a esas personas), enseguida las va a contratar - esto es una especie de trampa, pero hecha la ley, hecha la trampa -. Les va a hacer un contrato de tres meses, las despide y luego yo los vuelvo a coger. Al haber trabajado en otro sitio, pierden la antigüedad. Y ellas lo saben. Que le voy a hacer pero la gran mayoría están de acuerdo”

respetadas. Algo que también sucede con la organización del tiempo de trabajo como se verá a continuación.

El tiempo de trabajo.

En principio, la jornada laboral de los trabajadores integrados en las empresas cerámicas está regulada por el convenio colectivo del subsector. Se trata por tanto de un tiempo de trabajo que ha sido negociado por la patronal del sector -AVEC- y los sindicatos con representación y que tiene como referencia y como límite la regulación establecida a este respecto por el Estado. En el convenio de 1999 se han establecido 1784 horas anuales repartidas a lo largo de once meses, ya que se reconoce el derecho que tienen los trabajadores a disfrutar de treinta días de vacaciones, y en fracciones semanales de 36 horas. Además, se admite la posibilidad de alargar la jornada laboral realizando horas extraordinarias en situaciones excepcionales conforme a la legislación vigente, un máximo de dos al día sin que su cómputo mensual supere las quince. Dos tipos de situaciones se reconocen. Una, por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, así como en caso de riesgos de pérdidas de materias primas. Otra, por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural.

Formalmente, el tiempo de trabajo está, por lo tanto, muy regulado. Sin embargo es frecuente la transgresión de dicha regulación. En la década de los noventa, unas cuantas empresas han sido denunciadas por rebasar con mucho lo legalmente establecido. La mayor parte de las denuncias han incluido también otros incumplimientos, lo que sugiere también que las formas de organización del proceso de trabajo han respetado escasamente la normativa laboral. Estas denuncias han sido tramitadas por la Federación Sindical correspondiente a instancias de trabajadores de cada una de esas empresas que no sólo han considerado socialmente insolidario realizar horas extraordinarias, sino que han estado dispuestos a testificar ante la inspección. Estos trabajadores son normalmente delegados sindicales. Es creíble que situaciones similares se han producido en otras empresas pero que no han sido denunciadas. Así sucede en una de las empresas estudiadas (C-3). El propietario afirma que la plantilla efectúa con carácter obligatorio dos horas extraordinarias diariamente y desde finales de los ochenta. En todo este tiempo no ha sido denunciado ni una sola vez. Trabajadores entrevistados, algunos de ellos afiliados a CC.OO., han afirmado que no se han planteado en ningún momento denunciar tal infracción.

Por tanto, los acuerdos adoptados en el subsector con respecto al desarrollo de la jornada laboral son más nominales que reales. La gerencia dispone el tiempo de trabajo sin apenas limitaciones según sus necesidades productivas.

La organización del trabajo.

La producción de cerámica decorativa es presentada frecuentemente como una actividad artesanal. Esto significa que la producción de cada pieza es realizada por un solo trabajador. Es lo que sucede en las empresas o unidades productiva cuya escala de producción es muy pequeña. Cuando aumenta, los empresarios ordenan el trabajo dividiéndolo. En todas las empresas estudiadas, con la excepción en cierta manera de C-4, hay una diferenciación entre el trabajo de concepción y el de ejecución, cuya ordenación es decidida, bien personalmente por el empresario o bien por el Departamento de Métodos y Tiempos (Lladró Dolz, Arte y Porcelana). Asimismo, hay una primera división del trabajo de ejecución en secciones que se corresponden con las distintas fases que supone técnicamente la producción. Su desarrollo posterior cambia de una empresa a otra.

Tanto en Arte y Porcelana como en LLadró Dolz, la gerencia del grupo han establecido líneas de puestos de trabajo individuales en todas las secciones asignando permanentemente trabajadores a cada uno de ellos. Las operaciones que han de realizar, decididas por el Departamento de Métodos y Tiempos, son simples ya que la actividad de cada sección es subdividida; especialmente en Arte y Porcelana ya que el tipo de pieza fabricada es más sencilla. A cada operación se le adjudica un tiempo de producción que se exige de manera general a partir de la quinta pieza y se prima la laboriosidad del trabajador mediante el sistema Bedaux. Esta exigencia gerencial vulnera la Ordenanza Laboral de Construcción, Vidrio y Cerámica en el caso de las piezas nuevas ya que reconoce un periodo de adaptación de dos a tres meses. La mano de obra empleada está contratada indefinidamente.

Esta ordenación tan sistemática de la actividad laboral que responde a los rasgos del modelo taylorista ha sido realizada por la gerencia sin recabar en ningún momento la participación de los trabajadores y de sus organizaciones. Incluso, los representantes sindicales desconocen los estudios de tiempos de manera que su intervención se produce a “ciegas” cuando los trabajadores no están de acuerdo con los tiempos adjudicados. Esta mediación sindical es reivindicativa y no supone por sí misma una reconsideración gerencial de los tiempos, aunque pueden ser negociados en ocasiones.

En C-3, el trabajo correspondiente a cada sección es muy sencillo dado el tipo de producto que fabrican, de manera que no está subdividido. El jefe de producción lo asigna individual o colectivamente a la mano de obra de la sección y lo incentiva de igual manera; el que tenga un carácter u otro está relacionado con la productividad alcanzada periódicamente en la sección y con la unión previsible o real de los trabajadores de la misma. La plantilla actual está distribuida con carácter permanente en cada sección y la mitad está contratada por tiempo indefinido, localizándose en aquellas fases que tienen más relevancia en el proceso de producción de las piezas. Esta ordenación del trabajo es menos rígida que en las empresas estudiadas del grupo LLadró: está menos subdividida y es más flexible. Su sistematización se ha producido sin que hubiera intervención colectiva de los trabajadores, únicamente hay tres trabajadores organizados, aunque las opiniones individuales de los trabajadores sobre las formas de incentivación pueden ser escuchadas y tenidas en cuenta.

Parte del proceso descrito en C-3 se agudiza en las empresas más pequeñas: C-1 y C-2. En principio, los empresarios tienen distribuida la mano de obra según las fases que técnicamente supone la producción de piezas cerámicas. Ahora bien, la distribución no tiene un carácter permanente ya que, cuando una de esas fases requiere refuerzos laborales, los empresarios cambian a alguno de los trabajadores. Como las operaciones son muy simples dado que la pieza está escasamente decorada, la intercambiabilidad resulta muy sencilla. La mayor parte de la mano de obra está contratada temporalmente, tanto en C-2 como en C-1. En ninguna de las dos empresas existen formas de incentivación del trabajo, si bien ambos empresarios dejan entrever que la continuidad de los trabajadores en ellas depende de que cumplan lo que les indican. A este respecto, la modalidad de contratación se convierte en un instrumento central en la ordenación del trabajo. Paralelamente, evita la necesidad de establecer mecanismos explícitos de control de los trabajadores -tanto cuantitativos como cualitativos- ya que la mayor parte de ellos lo han comprendido y se autodisciplinan, como reconocen los dos trabajadores afiliados a CC.OO. en C-1. La interiorización de la autoridad empresarial es tal que ni siquiera estos trabajadores se atreven a expresar dentro de la fábrica las irregularidades que observan por temor a que no les renueven el contrato.

En C-4, el proceso laboral continúa siendo artesanal. Producen lotes de productos típicos, entre otros, los “esparteros”. Cada una de las figuras moldeadas es pintada completamente por un trabajador de oficio conforme al modelo. La demanda muy estable se ha resentido en los últimos años a partir de su precio elevado. El propietario reconoce que sus intentos para aumentar la productividad del trabajo han resultado infructuosos. Por ello, ha amenazado a los trabajadores, la mitad varones, con un expediente de crisis y estos se han afiliado a CC.OO.. A este respecto, su conclusión es que si pudiera de ningún modo volvería a organizar el trabajo de esta manera. La pista de como lo haría la encuentra en “los dos contratados temporales actuales que trabajan más perfilando o retocando únicamente la figura y cobran menos”. Es decir, en una descomposición del trabajo, por un lado, y en una mayor inestabilidad laboral y menores salarios, por otro.

Así pues, el grado de división del trabajo es amplio en todas las empresas dedicadas a la producción en serie aunque diferente a la vez. De todas maneras, el resultado es siempre una extraordinaria simplificación de las tareas, lo que permite una incorporación fácil de la mano de obra y la incentivación del trabajo. En este sentido, constituye un proceso fundamental de la organización del trabajo. Asimismo, la sistematización es distinta; pero la gerencia o los propietarios imponen en todas las empresas, expresa o tácitamente, el modo de ejecución del trabajo sin recabar en ningún momento la intervención colectiva de los trabajadores o de sus representantes, allá donde han sido elegidos.

Cuando la división del trabajo es profunda, las líneas de puestos de trabajo suelen ser bastante rígidas y por tanto, la movilidad horizontal de la mano de obra escasa. A pesar de ello, los propietarios de C-1 y C-2 reconocen que han encargado a trabajadores de sus empresas faenas distintas a las habituales, sobre todo en la primera: “en mi empresa no hay personas fijas en su sitio” (PC-1). Presumiblemente, para realizar tareas comunes, carga, descarga, embalaje,... más que operaciones de producción directa en las que su productividad debe caer como consecuencia de su falta de experiencia. En esos casos, los desplazamientos suponen la vulneración de una de las limitaciones a la movilidad funcional -“ningún trabajador puede realizar tareas inferiores a la categoría que se le ha reconocido en la empresa”- si los trabajadores tienen una categoría superior a la de peón. Ahora bien, ni en una ni en otra empresa hay referencias de que los trabajadores afectados se hayan resistido a realizar dichas tareas o hayan denunciado la situación. Este último hecho si que se ha producido en LLadró, S.A.: una decoradora denuncia su cambio de línea de trabajo. Su condición de Miembro del Comité de Empresa es una de las razones que explica el hecho. En este entorno, la apelación empresarial a la movilidad plena de la fuerza de trabajo está más relacionada con la razón política, una proclamación de autoridad sobre la fuerza de trabajo, que con la razón económica, las necesidades de la producción.

En estas circunstancias, la supervisión del proceso de trabajo resulta fácil y será desarrollada por medios humanos, dado el bajo grado de automatización del mismo. En las empresas del grupo LLadró, lo realizan contramaestres y cronometradores. En las demás empresas, el propietario o el jefe de producción.

En cuanto al ajuste del tiempo de trabajo contratado con el tiempo de trabajo real en las empresas en que predominan los contratos temporales, no existen dispositivos específicos, ya que los trabajadores han asumido plenamente el orden interno. En las empresas donde la mayor parte de las plantillas son estables, Arte y Porcelana y LLadró Dolz, hay personal dedicado a controlar este aspecto. Pero los trabajadores que plantean problemas son muy pocos.

Se puede inferir pues, que la ordenación del trabajo está dirigida exclusivamente por la gerencia y que no ha requerido mecanismos sofisticados de control. La intervención de los trabajadores es escasa. Únicamente se produce en las empresas que tienen Comités de Empresa, las del grupo LLadró. Es de mínimos y tiene un carácter reivindicativo. Donde la gerencia encuentra más dificultades para reorganizar el trabajo es en aquellas empresas de producción artesanal de lotes en las que los trabajadores tienen un elevado control sobre el proceso laboral.

Retribución salarial

La mano de obra integrada en estos procesos es remunerada en principio según los niveles retributivos básicos fijados en el convenio que con carácter anual o bianual negocian los representantes de empresarios y trabajadores y que, en caso de desacuerdo, es resuelto judicialmente tras la apertura de expediente de conflicto colectivo. Esta negociación ha tenido lugar siempre en un entorno de calma social. Su evolución durante la década de los ochenta viene marcada por una pérdida sistemática de poder adquisitivo. En 1999, la diferencia entre el nivel más alto del personal de oficinas y el nivel más bajo del personal de producción directa era de 1966 pesetas diarias.

Estas retribuciones básicas son bajas y como puede verse en el cuadro I, el salario mínimo es de 759 pesetas diarias en 1980 y suponía un 72 % de lo que cobraba un oficial de primera (VIII): 960 pesetas diarias. Este hecho lo reconoce el propietario de C-2: “La cerámica, por lo que sé, es uno de los convenios más baratos y con menos posibilidades de ganar dinero”. Aún así, como se verá en el apartado siguiente, salvo en las empresas del grupo LLadró, en el resto, los propietarios asignan las categorías profesionales más bajas, peones y especialistas.

	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
P100	1537	7,5	4,4	4,1	5,6	8	5,5	8,6	7,8	2,3	4,1	6,8	3,5
M100	1239	8	5	4,5	6	7,1	6,5	5,7	4,0	3,5	3,5	3,5	2,6
IPC		8,8	5,3	4,8	6,8	6,7	5,9	5,9	4,6	4,7	4,7	3,6	2,0

Cuadro I.- Variación anual de la retribución básica de Oficial de Primera (P), del Salario Mínimo Interprofesional (M) y del I.P.C.

Esto explica las fugas que existen en el sector, como afirma el mismo propietario: “Cada vez hay más ceramistas que se han pasado al cartón, al zapato o a la albañilería (...)”. En este contexto, no es de extrañar que la propietaria de C-1 considere injustas las retribuciones en otros sectores: “Tenemos una competencia desleal en la Administración porque no hay derecho a que, en seis o siete horas, en las que no hacen nada, se lleven (refiriéndose a los empleados de la Administración) treinta mil duros (...)”.

Sin embargo, dicha movilidad no supone ningún problema en la producción, ya que la simplificación de las tareas que resulta de la división o subdivisión del proceso de trabajo, facilita la incorporación de la mano de obra en las empresas y, por tanto, también posibilita su baja retribución; sobre todo, teniendo en cuenta la importante bolsa de desempleo que existe en el subsector.

Esta exigüidad de las retribuciones facilita tanto la incentivación del trabajo con primas como el alargamiento de la jornada. Lo primero tiene lugar en Arte y Porcelana, LLadró Dolz y en C-4, tal como se acaba de describir. Esto conlleva no sólo el aumento de la cantidad de trabajo sino también la interiorización de los objetivos de la empresa por una parte importante de las plantillas: no es infrecuente el recorte del tiempo del almuerzo o de la comida para superar los topes establecidos. Entre estos trabajadores, las primas suponen cantidades que en algunos casos rebasan el salario base, convirtiéndose en la parte más importante del salario total o en una parte fundamental. La dispersión salarial que provocan las primas en las plantillas de estas empresas es muy significativa.

La ampliación de la jornada laboral es también frecuente en muchas de las empresas del sector. La realización de horas extraordinarias, que a veces se efectúan diariamente con carácter obligatorio, constituye una manera de aumentar el salario. Lo significativo, sin embargo, no es que se realicen muchas más horas de las permitidas legalmente (C-4) sino que los empresarios las remuneren por debajo de lo fijado en el convenio - como mucho, las horas extraordinarias se pagan igual que las ordinarias - confirmando la gran discrecionalidad de la que gozan en la organización del proceso de trabajo.

Parece, pues, que los empresarios del sector remunerar de dos formas. Unos, ajustándose a los salarios base establecidos en el convenio; otros, añadiendo primas de productividad que ellos mismos fijan y articulan. En todo caso, muchos empresarios proponen además la realización de horas extraordinarias que pagan por debajo de lo establecido legalmente. Este desarrollo de las retribuciones muestra la gran discrecionalidad existente por parte de los empresarios del sector, y que sólo encuentra una cierta limitación en la institucionalización de la negociación colectiva.

Un resumen.

Todo lo escrito permite suponer que en muchas empresas del subsector de este tipo se trabaja cuando y como decide la gerencia. Pero la discrecionalidad no implica falta de organización. A este respecto, se puede afirmar que su sistematización aumenta a medida que aumenta el tamaño de la empresa y sobre todo la cantidad de productos. En el desarrollo de la remuneración salarial es precisamente donde se aprecia la única limitación fáctica que encuentra la gerencia en la organización del proceso de trabajo: la regulación que todavía mantiene el Estado a tal efecto, y que obliga a los representantes de los empresarios y de los sindicatos a negociar los aumentos base en el sector. Es en este momento cuando se advierte la presencia de los sindicatos. En el resto de los procesos que constituyen la organización del trabajo se dejan sentir muy aisladamente, lo que es consecuente con la debilidad organizativa de la fuerza de trabajo en el subsector.

Por tanto, la organización del proceso de trabajo en estas empresas es decidida y articulada casi exclusivamente por la gerencia. Esta configuración autocrática ha girado en torno a dos ejes básicos: la integración de la mano de obra en las empresas bajo contrato temporal y la ordenación del trabajo mediante su parcelación. En este contexto, nada hace pensar que los empresarios hayan superado su desconfianza hacia los trabajadores o que los valoren de una manera diferente.

5.3.- Las plantillas de trabajadores: algunas tipologías

Ya se ha escrito que las plantillas en las empresas se organizan según la división del trabajo existente en las mismas. A este respecto, en LLadró Dolz, los trabajadores se distribuyen de la siguiente manera: colado (20), pegado-ensamblado (48), pintura-decoración (87), pintura-caritas (6), pintura-flores (17), soporte (2), barniz (6), hornos (7), retoque (12), embalajes (8), pastas (3), cocina (6), limpieza (1), clínica (2), personal (7), dirección (2). Es decir, algo más del ochenta por ciento de la plantilla son trabajadores directos. Casi un ochenta por ciento son mujeres (183). Sus categorías profesionales son: oficial 3ª (88), oficial 2ª (65), oficial 1ª (41), especialistas (3), contraamaestre (20), peón ordinario (8), administrativos (6), jefes (3), medico (1), A.T.S. (1). Apenas, el cinco por ciento está contratada temporalmente.

Por tanto, se trata de una plantilla fundamentalmente femenina lo que se reproduce en Arte y Porcelana y en el resto de empresas del grupo a la, que se le reconoce profesionalmente el trabajo que realiza asignándole categorías de oficial, y por tanto

también se le reconoce económicamente. Asimismo, el componente femenino es muy importante en C-4, la mitad son mujeres. El ochenta y cinco por ciento de la plantilla trabaja en producción: tres en montaje y nueve en decoración (siete de ellos son mujeres). Los otros dos en manipulación y hornos.

En C-3, la distribución de los trabajadores es de la siguiente manera: colado (5), repasado (7), lijado (9), barnices (1), selección (1), decoración con esmaltes (2), decoración en frío(6), instalaciones eléctricas (9), selección (1), almacén (5), administrativos (3), técnicos (4). Las dos terceras partes son trabajadores directos. El sesenta por ciento de la plantilla son mujeres (35). Las categorías profesionales con las que han sido contratados son: peones (30), especialistas (12), oficiales (6), aprendices (2), auxiliares administrativos (3), químico (1), encargado (1), jefes (2). Treinta son contratados indefinidos que se localizan en la sección de colado, hornos, decoración y gestión técnica y administrativa; son todos los especialistas, oficiales y técnicos, además de seis peones y dos auxiliares administrativos; por último, son mayoritariamente varones (21).

Es decir, se trata de una plantilla mayoritariamente femenina. Las mujeres se localizan en actividades o secciones que requieren pocas destrezas, repasar, lijar, pintar en frío. También, en la instalación de componentes eléctricos. Los varones, en actividades o secciones que requieren esfuerzo aunque no muchas más habilidades, colar, hornear. El propietario reconoce mínimamente a los profesionales que realizan los trabajos: sólo diez trabajadores tienen categoría de oficiales o técnicos y de ellos, nueve son varones; también, son mayoría los hombres (7) entre los especialistas. Tampoco extiende excesivamente la contratación indefinida, ni lo hace de una forma aleatoria ya que beneficia más a los varones. La organización del proceso de trabajo se configura así, como una muestra excelente de la construcción social por sexos de la cualificación y de la precarización. La estructura de la plantilla de C-1 es muy similar.

C-2 es la única empresa estudiada donde predomina el componente masculino. La plantilla está compuesta por doce varones y cinco mujeres que se encargan de colar (3), repasar (3), esmaltar (6), hornear (3), almacenes (2). Casi todos los trabajadores están contratados con la categoría de peón y la mayor parte (10) temporalmente.

5.4.-Correspondencias entre tipos de productos y modos de organización laboral.

Tras la exposición efectuada de los procesos de trabajo en la cerámica decorativa, y la previa, sobre las políticas de productos que han seguido las empresas del sector, se van a examinar las correlaciones que pueden existir entre ambos fenómenos. A grandes rasgos, la mayor parte de las medianas y grandes empresas han gestionado su producción en serie mediante una fuerte división del trabajo que recuerda sobre todo, en aquellas empresas que más la han sistematizado a los principios tayloristas. En lo que se refiere a los productos, se observa que se ha reducido la gama de los objetos de decoración que, en general, son de “menor valor añadido” mientras que en la de figuras, de “mayor valor añadido”, se ha mantenido o ampliado.

Pues bien, tanto la mayor variedad de objetos de decoración en el pasado más reciente, como la actual, la han conseguido los empresarios con plantillas compuestas principalmente por mujeres; es decir, contratando las destrezas “flexibles” y baratas del personal femenino, que casi nunca se han integrado mediante la vía artesanal emprendida

por los ceramistas. Para que se pueda comprender mejor el fenómeno, conviene recordar los datos del censo de 1950 sobre la población económicamente activa en la fabricación de cerámica, loza y alfarería. En ese año, el número de ocupados era de 25.182 en el Estado Español de los que poco más del diez por ciento eran mujeres. Entre ellos, 813 trabajaban solos o de manera independiente; pues bien únicamente diez eran mujeres. Por otro lado, aunque ni los censos de población más recientes, ni las encuestas de población activa contienen datos desagregados por ramas productivas que permitan efectuar una comparación, sin embargo, una simple mirada a las plantillas actuales de las empresas refleja inmediatamente lo que ha cambiado la composición por sexos de la mano de obra⁶⁵.

La distribución por sexos de las cualificaciones en estos sectores de la producción en serie es pues, fundamental para la comprensión de las estrategias productivas y de control de la mano de obra de los empresarios (Cap. I, ap. 3.2: El declive de la producción en masa; Cap. III, Cap. 2: La definición de cualificación) aunque buena parte de los apologistas de los nuevos paradigmas productivos son ciegos a este respecto. Así, en la mayor parte de los subsectores de la cerámica decorativa, la división del trabajo prototípica consiste en que las mujeres ocupan mayoritariamente puestos de trabajo individuales de líneas de ensamblaje-“pegado”, decoración pero también otros de secciones que tienen un nombre tan elocuente como repasado, lijado, mientras que los varones son más fácilmente localizables en empresas o secciones de diseño, de preparación de pastas y esmaltes o de moldes, así como “colando” u horneando, actividades estas últimas que si bien no son cualificadas, sin embargo, si que suelen ser reconocidas profesional y económicamente por la gerencia. Las tradicionales cualificaciones de “oficio” (artesanales) no son perceptibles en este tipo de empresas. A este respecto, bien se puede afirmar que la incorporación de las mujeres en el subsector ha conllevado la descualificación del ceramista, en la medida que los tradicionales sistemas de producción artesanal han sido sustituidos por empresas industriales de producción en serie. Ahora bien, este trabajador de oficio no ha experimentado un renacimiento en los últimos años sino un importante declive; únicamente, se localiza en las unidades productivas muy pequeñas.

Así pues, las tendencias dominantes entre los productores (empresarios) en serie en estos mercados de la producción son la reducción de los tipos de productos y la producción en serie de algunos de ellos. Ahora bien, esto supone tanto en lo que se refiere a las estrategias de los productos como a las formas de gestión empresarial de la fuerza de trabajo, un movimiento hacia el fordismo más clásico.

En lo que respecta al otro tramo del subsector no se ha orientado hacia una mayor estandarización de los productos, salvo en el caso de la empresa que paradójicamente produce más artesanalmente. En el caso de las figuras decoradas, se observa una mayor “variedad” de los productos, si bien el término ha de utilizarse con cautela porque como se ha escrito, variedad no equivale a innovación. Y es que la mayoría de los nuevos productos no son más que una ampliación de “gama” que no implican una reorganización del trabajo, ni de la producción. Tanto en LLadró Dolz como en Arte y Porcelana, la variedad de figuras no supone cambio alguno de la división del trabajo, ni recualificación. Más aún, la adquisición de esta última por el grupo LLadró tiene poco que

⁶⁵ Otros datos que también pueden resultar de interés son los siguientes: entre los varones, la tasa de salarización es del 85 % mientras que entre las mujeres, es del 95 %; tanto entre los primeros como entre los segundos, el porcentaje de trabajadores considerados cualificados es similar, el 55%. La población ocupada se localiza un 43 % en núcleos urbanos, un 27 % en núcleos rurales y un 29% en núcleos intermedios. Por último, registraba 392 desempleados.

ver con la propiedad artesanal y mucho con la concentración de capital. Mientras, en una de las pocas empresas de producción artesanal de pequeños lotes de figuras tradicionales, la gerencia lucha por mantener estable su oferta sin alterar el producto aunque no sería de extrañar que en los próximos años siguiera el camino inverso propuesto en los nuevos paradigmas productivos: una fuerte división del trabajo.

De lo anterior, bien se puede inferir que en los últimos tiempos se está registrando una cierta globalización de las sensibilidades lo que por otro lado, es uno de los objetivos fundamentales de los productores de cerámica decorativa, al menos de los que lo hacen a gran escala. Por un lado, porque la mayor presencia de los productos fabricados en serie en los países industrializados o en vías de industrialización se consigue a costa de productos y sensibilidades autóctonas. Por otro, porque la mayor oferta de productos extraños, en ocasiones exóticos, en los mercados regionales se produce a partir de la fuerte demanda de los minoristas y mayoristas. Esto hace a su vez dependientes a los productores de las regiones abastecedoras y reduce la variedad de productos locales. Esta globalización de las sensibilidades junto a las mayores cuotas de mercado que disponen las grandes empresas en todos los tramos apunta cada vez más hacia la estabilidad. De este modo, la globalización refuerza los principios de la producción en serie.

5.5.- Relaciones laborales y conciencia práctica.

En la descripción que se acaba de realizar de los procesos de trabajo, resulta perceptible la escasa influencia que la intervención colectiva de los trabajadores ha tenido en su configuración. En principio, porque ha estado muy limitada tanto por su grado de organización como sobre todo, por su acción. En lo que se refiere a la primera, ya se ha expuesto que es bastante escasa; su nivel es algo más bajo que en algunas otras ramas productivas. La máxima densidad sindical se localiza principalmente en las medianas y grandes empresas que han sobrevivido las crisis de las dos últimas décadas, las del grupo LLadró y Porcelanas Sambo. En esta última se registra el máximo índice, casi el noventa por ciento de una plantilla de cuarenta y siete trabajadores. En el resto de las empresas de este tipo, la presencia es muy testimonial, de uno a ocho trabajadores, lo que resulta comprensible a partir de los cambios que ha experimentado el tejido productivo del subsector: entre finales de los ochenta y principios de los noventa: han desaparecido según A.V.E.C. más de cien empresas y se han creado algunas pocas de tamaño mediano. Bajo nivel organizativo que no implica que la representación sindical sea de la misma magnitud ya que en todas las medianas y grandes hay delegados o comités pero sin organización interna que los promueva y respalde lo que constituye una importante restricción no sólo para el ejercicio de esa representación sino también para la acción colectiva. En este último sentido, además de las grandes convocatorias de huelga general, sólo ha habido una convocatoria de huelga sectorial ante la negociación de uno de los convenios colectivos. Ninguna de ellas, pero especialmente la más específica del sector, han sido seguidas de forma masiva. En este entorno, la acción se ha institucionalizado articulándose alrededor de dos ejes: por un lado, el de la negociación colectiva del convenio de la rama, básicamente, de los incrementos salariales; por otro, el de denuncias concretas de infracciones legales de los empresarios (no facilitar las prendas reglamentarias, falta de higiene, de reconocimientos médicos, ocultación de documentación, realización de horas extraordinarias por encima de lo legalmente establecido,...).

Por todo ello, se considera de interés estudiar a continuación la conciencia práctica que tienen trabajadores inmersos en algunas de las organizaciones que se acaban de describir y que han sido definidas como autocráticas. Se considera que la conciencia práctica se constituye a partir de que hombres y mujeres experimentan las situaciones laborales y las relaciones dadas en que se encuentran en tanto que intereses y necesidades. Esta experiencia es captada y sentida mediante su lenguaje y su cultura, dando lugar a procesos de significación o de creación social de significados y de valoración, o de creación social de valores. Así, la conciencia está constituida no sólo por los significados (o las ideas) que han dado a su experiencia laboral (o con los que la han vivido) sino también por los valores que han sentido en la misma. Por tanto, en esta consideración de la conciencia se ha incluido la “experiencia” y los valores”. La inclusión de la primera supone reconocer a estos hombres y mujeres como sujetos; la de los segundos, rechazar que la “moralidad” o la parte moral de la conciencia sea un área de elección y voluntad humanas que brota independientemente del proceso social.

Su estudio debe permitir por un lado, comprender mejor el desarrollo de esas organizaciones y de las relaciones en que se asientan y por otro, conocer en alguna medida los procesos de significación y de valoración que han realizado distintos trabajadores de las condiciones de trabajo que se derivan de las mismas. Para ello, se han realizado algunas entrevistas en profundidad a trabajadores de C-4 y de dos de las empresas del grupo LLadró⁶⁶. Asimismo, se han formado dos grupos de discusión, uno con trabajadores de LLadró Dolz y otro, con trabajadores de Arte y Porcelana⁶⁷.

En las verbalizaciones que estos trabajadores hicieron se advierte que hay quienes están de acuerdo con las condiciones laborales que resultan de este tipo de organizaciones del proceso de trabajo: la remuneración salarial básica, las primas de rendimiento,... Su acción se orienta según la lógica de la empresa: “las horas extraordinarias las necesitamos lo mismo la empresa, porque si no la producción no saldría, que los trabajadores”(TC-1). Son trabajadores vinculados a la empresa mediante contrato fijo que no tienen ningún interés en conocer las condiciones laborales de los demás: “yo me limito a lo mío y con los demás, no...”(TC-1); “yo me preocupo de mi trabajo, no suelo prestar atención a los demás”(TC-3); “nosotros (los coladores) vamos por libre...Hago mi faena y me voy... y lo que digan me da igual” (TC-7). Todo esto es coherente con que se autoidentifiquen en términos de estricta individualidad; de hecho utilizan permanentemente el “yo” a lo largo de la entrevista. No están afiliados a ningún sindicato y tienen una mala imagen de ellos. Por tanto, son trabajadores que se comportan ignorando a los demás en el trabajo y que tienen un punto de vista muy individualista. Este pensamiento, extremadamente radical en algunos casos, forma parte de una relación y una

⁶⁶ La selección se hizo según su sexo, edad, estado civil, afiliación sindical y situación contractual. Los entrevistados tienen las siguientes características: TC.1, Lijadora de C-4, contratada fija, mayor de 45 años, sin afiliación sindical; TC-2, Embaladora de C-4, contratada fija, 41 años, afiliada a CC.OO.; TC-3, Repasadora de C-4, contratada fija, 33 años, sin afiliación; TC-4, Instaladora eléctrica de C-4, contratada temporal, 32 años, sin afiliación sindical; TC-5, esmaltadora en frío de C-4, contratada fija, 29 años, sin afiliación sindical; TC-6, esmaltador de C-4, contratado fijo, 34 años, afiliado a CC.OO.; TC-7, colador de C-4, contratado fijo, 31 años, sin afiliación sindical; TC-8, instaladora eléctrica de C-4, contratada temporal, 32 años, afiliada a U.S.O.; TC-9, pegadora de LLadró Dolz, contratada fija, 36 años, afiliada a CC.OO. ; TC-10, pintora de PORSA, contratada fija, 35 años, afiliada a CC.OO..

⁶⁷ La constitución de los grupos de discusión se hizo bajo los mismos criterios. El primer grupo (G-1) se formó con trabajadores de LLadró Dolz afiliados a CC.OO.: un colador de 34 años, dos pegadoras de 33 y 35 años y tres decoradoras de 31, 34 y 36 años. El segundo grupo (G-2) se constituyó con trabajadores de Arte y Porcelana de las mismas especialidades, algunos de ellos, afiliados a CC.OO. (un pegador, una pegadora y una decoradora) y otros, sin afiliación (una pegadora y dos decoradoras).

experiencia regida efectivamente por las determinaciones de la oferta y la demanda. La trabajadora que se limita a lo suyo, que está contratada fija y que gana ochenta y una mil pesetas mensuales lo evidencia cuando afirma: “para mí creo que estamos cobrando lo que tenemos que cobrar”(TC-1).

También hay trabajadores que no están de acuerdo con las condiciones establecidas en este tipo de organizaciones de trabajo. Hablan de salarios bajos y de ritmos de trabajo fuertes para alcanzar las primas de rendimiento, que algunos consideran discriminatorias y bajas. Denuncian, principalmente los afectados, que determinados trabajos son penosos y tóxicos, y cuando hacen horas extraordinarias consideran que la jornada laboral es muy larga y que se las pagan por debajo de lo fijado en el convenio.

Algunos, que hacen referencia a parte de estas situaciones sin cuestionar la organización del proceso de trabajo en su conjunto, piensan y buscan soluciones individuales: “Si yo tengo algún problema con mi jefe, pues subo directamente a él y le digo esto y esto hay, y esto quiero,...”(TC-2). Son trabajadores que llevan varios años en sus respectivas empresas, con contrato fijo, sin vinculación sindical o con una vinculación muy instrumental cuando existe. Su pensamiento práctico es individualista; tanto por el tratamiento de los problemas como por la proyección de sus aspiraciones.

Otros hacen referencia a todas estas situaciones descalificando la configuración empresarial del proceso de trabajo por su carácter despótico: “estamos fatal, estamos peor que en tiempos de Hitler”(TC-8). Piensan que habría que hacer algo colectivamente para cambiar esas situaciones ya que afectan a todos. Son trabajadores con contratos temporales y sobre todo, fijos con afiliación sindical. Ahora bien, sólo una parte de ellos ha hecho realmente algo. Son los miembros veteranos de los Comités de Empresa que denuncian algunos de los incumplimientos de la normativa laboral y que han intentado movilizar a sus compañeros cuando se ha convocado alguna de las huelgas generales. La otra parte asume el orden interno que se deriva de la organización del proceso de trabajo, impotente para transformar su pensamiento en acción: “lo único que tienes que hacer cuando entras aquí es mentalizarte de que esto es así y o lo tomas o lo dejas, no hay otra alternativa” (TC-6). Es la conclusión de quien es consciente de su debilidad para contrarrestar la arbitrariedad de la gerencia: “porque aquí no hay ninguna clase de organización de los trabajadores para hacer frente a ciertas cosas, a ciertos abusos”(TC-8).

Por tanto, existen, al menos, tres procesos de significación de los cuales sólo uno no se ajusta a la orientación de la organización empresarial del trabajo. Este proceso, protagonizado por trabajadores con una larga experiencia de socialización y reivindicación sindical, está limitado por el desarrollo autocrático que han seguido las relaciones laborales. Sorprendentemente, ninguno de los entrevistados que no sea representante sindical manifiesta preocupación o malestar por su integración o la de sus compañeros en la empresa bajo contrato temporal a pesar de las consecuencias que puede tener sobre sus vidas o sobre su propia participación en la empresa. En unos casos, porque consideran que su presencia en el mercado de trabajo es coyuntural: “(la estabilidad laboral) depende de personas... hoy por hoy lo necesito; el día de mañana... Esto va a ser como de paso... porque yo tendré familia y ya sabes...”(TC-4). Son trabajadoras que conceden más importancia a su rol doméstico y de madre de familia que a su condición laboral, lo que facilita todavía más esa incorporación temporal a la empresa. En otros casos, esta situación se vive con impotencia o indiferencia: “yo no quiero pedir que me pongan fija porque aquí estoy porque no tengo otra cosa pero en el momento que pueda o cambian las

cosas o me voy”(TC-8); “en contrato hay bastante gente...pero me preocupo de mi trabajo” (TC-1).

Paralelamente a estos procesos de significación se producen procesos de valoración que suponen una determinada forma de sentir el orden laboral vigente. Por tanto, han de tener lugar en todos aquellos aspectos constitutivos del mismo. A este respecto, los sentimientos de los trabajadores ante la disposición empresarial de la jornada laboral y más concretamente, ante las horas extraordinarias en el entorno actual de elevado desempleo, son un excelente indicador del desarrollo de esos procesos de valoración. Su rechazo por parte de los trabajadores ocupados supone una forma de solidaridad con los que están parados a partir del reparto del empleo existente; constituye la dimensión subjetiva del hecho. Ahora bien, esta decisión de los trabajadores ocupados de negarse a realizar horas extraordinarias está también determinada por su condición jurídico-contractual - la dimensión objetiva -: los contratados “fijos” pueden rechazar la realización de horas extraordinarias corriendo menos riesgo de perder el puesto de trabajo que los contratados “temporales” que se nieguen a realizarlas. Por otro lado, el asentimiento de los trabajadores a las horas extraordinarias implica que la situación personal es la única o principal referencia. Su realización les permite aumentar sus salarios mientras que a la empresa le facilita reducir los costes laborales.

Entre los trabajadores entrevistados del subsector hay quienes rehusan explícitamente trabajar fuera del horario laboral, ya que sienten que es una forma de solidarizarse con los parados. Son trabajadores mayoritariamente con contrato fijo que en algunos casos, a pesar de soportar salarios bajos y condiciones familiares difíciles se han socializado sindicalmente en el ejercicio de la solidaridad. En sus descripciones, reconocen amargamente su incapacidad para frenar la ampliación del tiempo de trabajo que hacen sus compañeros. Pero también hay trabajadores que comparten este planteamiento y, sin embargo, hacen horas extraordinarias. Explícitamente, apelan al carácter obligatorio que tienen las mismas en su empresa (C-3) para justificar su “mala” conciencia social - “yo hago las horas porque es una norma de la empresa” (TC-6)- aunque dudan sobre lo que harían de no ser obligatorias -“yo no sé si las haría de verdad, posiblemente a lo mejor no las haría, o sí las haría” (TC-6)-. Son trabajadores con contrato fijo que han desarrollado una escasa vida sindical en las organizaciones a las que pertenecen desde hace unos pocos años. Implícitamente reconocen que las hacen porque sus condiciones salariales básicas son tan bajas que les impiden cubrir sus necesidades y las de los suyos. Este recurso de los trabajadores a la necesidad para justificar su ampliación de la jornada puede complicar extraordinariamente la explicación racional de este comportamiento “moral” ya que necesidad es un término muy elástico pudiendo adquirir significados que la situarían en niveles diferentes, aunque no sea éste el caso.

Asimismo, hay un grupo de trabajadores que realizan horas extraordinarias porque les permiten mejorar sus ingresos económicos, que son también bajos: “porque recompensa (económicamente)” (TC-5); “las horas extras vienen muy bien a la economía personal” (TC-1); “a mi me viene muy bien hacerlas, porque yo necesito dinero; tengo tres chicos estudiando y la verdad es que necesito dinero” (TC-2). Sus sentimientos no trascienden su persona y la de sus familiares: “yo no lo he pensado (en los parados) porque tampoco tenemos jornales tan grandes que puedas decir que...” (TC-2) o “yo no me he parado a pensar en que hay gente por la calle (parada)” (TC-1). Esta última trabajadora reconoce expresamente la coincidencia entre sus intereses y los de la empresa, “ya que en ocho horas no saldría tampoco”. Aunque ambas trabajadoras aceptan las horas extraordinarias en sus argumentaciones y las realizan, sin embargo, hay diferencias en ellas: Una de ellas (TC-1) las aprueba en un discurso extremadamente individualista como un medio de mejorar su economía particular; la otra (TC-2), las admite en tanto que su salario no le cubre sus necesidades y las de los suyos y con ello, apelación nuevamente a un término que si no se define su contorno puede acabar convirtiendo el proceso de valoración solidaria en mera retórica.

Así pues, entre los trabajadores del subsector tienen lugar al menos tres procesos de valoración. De ellos, sólo uno cuestiona realmente la ordenación empresarial del tiempo de trabajo. Su desarrollo, sin embargo, está extraordinariamente limitado, como evidencia el segundo proceso de valoración, por la conformación actual del orden social que se ha articulado alrededor de la consideración de la iniciativa privada como eje fundamental del desarrollo socioeconómico.

Los procesos de valoración guardan relación con los procesos de significación. Quienes consideran el tiempo de trabajo en tanto que expresión de solidaridad con los desempleados son los que se han enfrentado en alguna ocasión a las decisiones organizativas de la gerencia y los que han intentado movilizar a sus compañeros para mejorar colectivamente las condiciones laborales. Son trabajadores preferentemente con contrato fijo que tienen una larga experiencia de organización y de movilización sindical contra el despliegue de la lógica del capital. Por tanto, se han de localizar en las empresas más antiguas del sector, las del grupo LLadró, Porcelanas Nalda, Porcelanas Sambo. Su conciencia práctica puede ser definida como de clase. Quienes aceptan la ampliación de la jornada laboral sin pararse a pensar sus consecuencias sociales son también, quienes manifiestan su conformidad explícita con la lógica interna de la empresa y quienes aprovechan, sin más, las oportunidades que les ofrece la gerencia de mejorar sus condiciones económicas. Son trabajadores, en la actualidad, con contrato fijo cuya integración en el mundo del trabajo y su trayectoria en el mismo ha sido ajena a esas experiencias de organización y movilización sindical. Su conciencia puede ser definida como extremadamente individualista.

Entre ambos grupos de trabajadores se configura otro de caracterización más compleja. Se trata de trabajadores que, aunque discrepan del desarrollo de ciertos aspectos que les afectan de la organización del proceso de trabajo, de hecho acaban aceptándolos, parcial o totalmente. Unos porque buscan soluciones individuales a esas discrepancias. Otros, porque se ven impotentes para modificarlas.

En consonancia con estos procesos de significación (y de valoración) de los procesos de trabajo, los trabajadores configuran su actitud con respecto a los sindicatos. Una primera es la militante. Los mejores exponentes de la misma son los delegados sindicales veteranos del sector. Las razones que esgrimen en esta forma de vinculación con

el sindicato están relacionadas con la defensa y mejora activa de las condiciones laborales. En relación con ellas, la lucha constituye la única solución al endurecimiento de las mismas: “yo estoy mal y voy a ver si podemos estar mejor”(G-2). En coherencia con esta actitud, la delegada lamenta la de quienes se resignan a que todo continúe igual en la empresa -“la gente allí se queja mucho, pero a la hora de dar la cara pues no da la cara sigue resignándose”(G-2)- mientras otra lo hace de quienes se marchan de la empresa sin intentar cambiar el orden laboral -“prefieren perder el puesto de trabajo, quedarse sin trabajo antes que luchar”(G-1)-.

Junto a esta aproximación instrumental activa al sindicato hay otra pasiva en tanto que el trabajador concibe al sindicato como una institución que proporciona servicios especializados de asesoramiento al individuo cuando los necesita e información en todo momento. Esta percepción del sindicato suele ir acompañada de una consideración subsidiaria del mismo: ha de intervenir en el momento en que el trabajador tiene problemas en la empresa -“...entonces para algunas cosas, pues a algunos les viene bien. Por ejemplo, mi marido está muy contento con ellos porque a él le solucionaron un problema y a él muy bien”(TC-1).

Una última actitud es la de rechazo que no se circunscribe a unas condiciones laborales específicas aunque es entre trabajadores con contrato temporal y entre trabajadores que han sido contratados como fijos recientemente donde se localiza preferentemente. Una contratada temporal basaba su rechazo de los sindicatos en que son unos “sacadineros”. Es decir, que buscarían sacar todo lo que pueden a costa de los que tienen la misma condición que ella. Sin embargo, lo significativo de esta desconsideración es que no se produce desde la defensa de una propuesta alternativa basada en unas creencias diferentes sino desde la asunción de que “cada uno va a su bola”(TC-3). Más significativo resulta si se tiene en cuenta, por un lado, que su mayor preocupación es la larga y dura jornada laboral y, por otro, su percepción del orden laboral y de la hipocresía que encierra: “uno de los temas que hablamos (con el jefe) fue la jornada laboral, que era muy larga y tal, y como siempre tienen explicación para todo, nos dijeron que ésta es una empresa “joven” y hasta que no se ponga en auge, “bien fuerte”, vamos a tener que trabajar duro”(TC-3). Por tanto, esta concepción de la sociedad en términos individuales no es incompatible con una visión negativa de las condiciones laborales. Algo que si sucede en otras entrevistas.

Se observa pues, la presencia importante de grupos de trabajadores con una conciencia práctica muy individualista entre la mano de obra que ha nutrido ramas económicas en crisis, como la de la cerámica decorativa. Este individualismo de los trabajadores se ha agudizado con el orden interno existente en las empresas y con la creciente desregulación del mercado de trabajo que ha tenido lugar.

En este entorno de relaciones entre capital y trabajo, se entiende mejor la poca resistencia que han encontrado los empresarios para organizar el proceso laboral y su conformación actual.

6.- A MODO DE CONCLUSIÓN.

Se ha evidenciado que se han registrado algunos pequeños cambios en los procesos laborales de las empresas dedicadas a la producción de piezas y figuras de cerámica decoradas. Ahora bien, no ha sido en las grandes empresas donde han tenido lugar sino en las medianas. La mayor flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo que han supuesto tiene poco que ver con un aumento de la oferta de productos. Precisamente, la mayor inestabilidad laboral, la delimitación menos rígida de puestos de trabajo se ha producido en aquellas empresas (estudiadas) que ofrecen una gama de productos más reducida y no ha supuesto ni ampliación de las cualificaciones, ni satisfacciones generalizadas de los trabajadores. Y al contrario, el mantenimiento de una división rígida del trabajo en puestos de trabajo individuales se ha producido en aquellas empresas donde ha habido una ampliación de la gama de piezas.

De igual modo, resulta patente que los sistemas de producción artesanal, por lotes o en serie han coexistido desde hace bastante tiempo en el subsector de la cerámica decorativa -los datos contenidos en el censo de 1950 y de los que se ha ofrecido un resumen, así lo atestiguan, presencia de técnicos y de trabajadores indirectos- y no hay evidencias de segundas rupturas industriales o de nuevas formas de racionalización empresarial que apunten a una revalorización de la fuerza de trabajo; es decir, no hay evidencias de vuelta a un sistema basado en el trabajo de oficio a costa de los otros. La producción artesanal se debilitó en el mismo momento en que se generalizó la producción en serie lo que es un fenómeno que se produjo hace muchas décadas, y actualmente se encuentra en una posición de dependencia con respecto al comercio minorista y mayorista que es quien comercializa sus productos. Lo mismo se puede decir con respecto a la producción por lotes. Esto no quiere decir que aquella vaya a desaparecer, de hecho es el sistema que predomina en las unidades productivas muy pequeñas pero no se observa ninguna prueba empírica que anuncie su renacimiento con fuerza. Los ceramistas han coexistido y coexisten con los fabricantes en serie de cerámica, lo mismo que ha ocurrido con los artesanías del vidrio o de otro tipo que han convivido y conviven con sus correspondientes industrias. Ahora bien, desde la década de los cincuenta y probablemente desde bastante antes, estos artesanos independientes no han parado de disminuir: en una población como Manises, el número de ceramistas autónomos era de cincuenta y tres en 1962; veinticinco años después, la cifra no llegaba a los treinta. Este fuerte descenso ha ido seguido de una creciente concentración de la propiedad. De modo que aunque se mantiene la diversidad de sistemas productivos en la cerámica decorativa, sin embargo, la balanza de la confrontación entre el gran capital y el pequeño se inclina claramente a favor del primero lo que se refleja en el predominio del tipo de producción o del modo de organización del proceso laboral que han elegido: la producción en serie y la división tayloriana del trabajo.

CAPITULO VIII .- EL EMPLEO “NO CONVENCIONAL” Y LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN LA RAMA DEL COMERCIO.

1. INTRODUCCIÓN.

Uno de los temas más recurrentes en el siempre inacabado debate sobre la reestructuración del trabajo ha sido el de la “mano de obra flexible”. Esta expresión que, considerada superficialmente, resulta un tanto mágica y cautivadora para gente del ámbito político y académico, fue acuñada por ciertos autores del ámbito anglosajón como consecuencia de la repentina visibilidad de los trabajadores poco protegidos; y ello, sin que su magnitud alcanzara ni mucho menos, los inquietantes valores de países del Sur de Europa. Ahora bien, conviene precisar inmediatamente que de ningún modo constituye un fenómeno sin precedentes; ni tan siquiera, en los periodos calificados de pleno empleo (Cap. II. Apart.I). En ese sentido, ni las explicaciones ofrecidas sobre estos trabajadores que no se ajustan al perfil convencional de varones empleados a tiempo completo (Goldthorpe, 1991), ni las tendencias apuntadas, han estado siempre suficientemente fundadas; entre otras razones, porque la consideración conjunta de empleados a tiempo parcial, temporales y eventuales, obvia el carácter específico de los puestos de trabajo a tiempo parcial, estacionales u ocupados eventualmente en el proceso de estructuración del mercado de trabajo. Así, el crecimiento del empleo no convencional en la década de los ochenta en Gran Bretaña fue desigual⁶⁸ y muy modesto a diferencia de lo que sucedió en el Estado Español; más aún, fue mayoritario entre los hombres que entre las mujeres, todo lo contrario de lo que aconteció en estas latitudes. Esto ha llevado a algunos autores (Casey, 1994) a examinar la información estadística sobre la aparición de una estrategia patronal en Gran Bretaña para la construcción de una periferia ocupacional a nivel de empresa como se defiende en el modelo de la “empresa flexible” y tras observar el desigual recurso a las distintas formas de ocupación, el escaso desarrollo de algunas de ellas, así como que no existe siempre correspondencia entre las mismas, concluir que no había pruebas a favor de las propuestas contenidas en el mismo.

Ahora bien, la literatura managerial, en especial, la relacionada con el modelo de la empresa flexible ha presupuesto un cambio general en las pautas de empleo. Los datos empíricos apuntan sin embargo que el modelo o sus derivados han oscurecido más que aclarado, el problema de la flexibilidad laboral en los mercados internos de trabajo. Al agrupar en un solo bloque la subcontratación externa y el empleo de trabajadores a tiempo parcial, eventuales y temporales, los promotores y defensores de los mismos han olvidado la singularidad que pueden encerrar los puestos de trabajo ocupados. Más concretamente aun, el modelo no tiene debidamente en cuenta la función de la oferta de trabajo y su consideración social, en la configuración de las condiciones en que se intercambia el trabajo “periférico” y en el modo en que se utiliza dentro de las empresas.

⁶⁸ Casey destaca tres aspectos: un rápido crecimiento del empleo autónomo, un crecimiento notable pero no tan rápido del trabajo a tiempo parcial y ausencia de crecimiento significativo del trabajo temporal (1994: 296-300).

Asimismo, el concepto de periferia encierra con frecuencia cierta ambigüedad conceptual en el análisis de la segmentación al confundir hechos y supuestos. Es lo que sucede, al mezclar las condiciones salariales y laborales del mercado de trabajo secundario con el supuesto organizativo de considerar que la entidad empleadora desempeña un papel productivo secundario, en lugar de fundamental. En este sentido, el examen empírico de las distintas formas de empleo “no convencional” o de los componentes de la mano de obra periférica es fundamental. Por ello, se va a examinar el papel del empleo a tiempo parcial, temporal (o estacional) y eventual (incierto, inseguro), es decir, el desarrollo de la mano de obra flexible, en algunas ramas productivas del Estado Español, territorio en el que se ha expandido extraordinariamente, como es bien sabido.

Las interpretaciones sobre el pujante desarrollo de estas formas de empleo se han sucedido desde quienes consideran que obedecen a un proceso de reestructuración impulsado por criterios estratégicos, hasta quienes las relacionan con la desintegración de las grandes unidades productivas que ha llevado consigo el ciclo económico que surge con la crisis de los setenta. Ambas interpretaciones han experimentado posteriores desarrollos, no excluyentes algunos de ellos.

Claro que considerar la reestructuración únicamente como un proceso simultáneo de destrucción y recuperación es una forma demasiado sencilla de describirla porque también es importante saber quien controla el proceso, el grado de control sobre el mismo y hasta qué punto se alivia o se agudiza la crisis. De todas maneras, estas últimas cuestiones rebasan el objeto del presente capítulo que se va a limitar al examen de la organización del empleo “no convencional”, la utilización que hacen los empresarios del mismo, en una rama de los servicios, como la del comercio. Por empleo “no convencional” se entienden todas aquellas modalidades de trabajo que no suponen un empleo dependiente con plena dedicación (Goldthorpe, 1994: 454-455), por un lado, y por otro, con las garantías de estabilidad definidas en el Estatuto de los Trabajadores. A este respecto, en la E. P. A. se pueden distinguir los siguientes tipos de empleo “no convencional”: los trabajadores por cuenta propia, los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores “temporales”, entre los que se pueden observar, los de aprendizaje o formación, los estacionales y “otros” que a su vez, se desagregan desde 1992, en otras cuatro categorías más, los de obra y servicio - asimilables contractualmente con los estacionales-, los de prueba, los de por ausencia del titular y “otros”. Con este tipo de examen se intenta evitar la excesiva concentración de muchos estudios sobre la flexibilidad en el crecimiento cuantitativo de dichos trabajadores en los últimos años.

Antes de proceder a realizar el examen, dos puntualizaciones. La primera que en ramas del sector servicios, como la del comercio, es evidente la confusión descriptiva y analítica que supone considerar las formas de empleo “no convencional” como recientes (novedosas). La segunda, que uno de los aspectos más interesantes a considerar para la comprensión de la política de empleo en subsectores como éste, es la división sexual del trabajo y el papel de la diferencia entre los sexos en la formulación de estrategias de producción y de control. En general, el recurso a mujeres que trabajan por horas, a trabajadoras a tiempo parcial, ha tenido una cierta importancia desde hace décadas, al menos, desde los cincuenta. Su presencia en el comercio, en la hostelería⁶⁹ ha sido un rasgo tradicional.

⁶⁹ Pero también, en otros sectores como la agricultura.

En las páginas siguientes se ofrece en primer lugar, una aproximación a algunos aspectos generales del comercio al por menor en el Estado Español; en segundo lugar, una caracterización de la mano de obra ocupada con especial atención al desarrollo del empleo a tiempo parcial y temporal, así como de la gestión de mano de obra en algunas medianas y grandes empresas de la distribución al por menor; y en tercer lugar, un examen de la organización del empleo “no convencional” y del proceso de trabajo en una empresa tipo. Previamente, se ofrece un breve panorama de estas modalidades de empleo atípico y de su evolución en el Estado Español.

1.1.- Algunos datos sobre el empleo “no convencional”

En los cuadros I, II, III, se pueden ver los datos correspondientes a las series cronológicas sobre el empleo por cuenta propia, el empleo a tiempo parcial y el empleo “temporal”. Algunos de ellos, son muy conocidos sobre todo los relacionados con este último. No sucede lo mismo con los del empleo por cuenta propia que tanto en su definición genérica⁷⁰, como en la más estricta, ha registrado un ligero descenso en valores absolutos y relativos; únicamente se produce una inflexión en 1996 que corta la tendencia descendente en valores absolutos aunque se mantiene en valores relativos. De todos modos, los valores porcentuales son considerablemente superiores a los de otros países europeos.

	1988	1990	1992	1994	1996
Total empleados	11916,1	12619,8	12145,9	11770,0	12543,6
Empleo por cuenta propia	3361,0	3213,2	3213,2	3026,7	3066,6
% sobre el total empleados	28,1	25,5	25,6	25,7	24,4
Empresarios sin asalariados	2115,8	1969,3	1921,5	1887,8	1910,2
% sobre el total empleados	17,8	15,6	15,8	16,0	15,3
COMERCIO Y OTROS		2145,1	2055,0	2023,9	2118,9
Empleo por cuenta propia		905,9	866,3	832,0	821,4
% sobre el total empleados		42,2	42,1	41,1	38,8
HOSTELERÍA		660,4	637,9	703,6	742,3
Empleo por cuenta propia		286,4	273,4	291,8	292,6
% sobre el total empleados		43,3	42,8	41,4	39,4

Cuadro I.- Empleo por cuenta propia en el Estado Español (en miles)

Fuente: E.P.A.

El empleo a tiempo parcial ha crecido de forma notoria en estos años si bien sus valores totales y porcentuales están lejos de los valores que alcanzan en otras partes de Europa, como el Reino Unido. Este crecimiento se produce sobre todo a partir de 1990. Ha tenido lugar de una manera uniforme y ha sido significativamente mayor entre las mujeres que entre los hombres. El empleo a tiempo parcial que viene impuesto estrictamente por el tipo de actividad supone alrededor de un tres por cien, según la E. P. A.. Su presencia es clara y va en aumento en hostelería y probablemente sea así también

⁷⁰ La E.P.A. considera y agrupa como trabajo por cuenta propia el realizado por el empleador, el empresario sin asalariados o trabajadores independientes, el miembro de una cooperativa y la ayuda familiar. De una manera más estricta, sólo el segundo sería tal.

en comercio aunque en este caso se desconocen las cifras exactas ya que los datos están agregados con los de reparaciones.

	1988	1990	1992	1994	1996
Total empleados	11919,6	12619,8	12145,9	11770,0	12543,6
Empleo a tiempo parcial	580,9	598,8	735,0	789,7	950,2
% sobre total empleados	4,9	4,7	6	6,7	7,5
Tipo de actividad			284,9	351,6	387,9
% sobre total empleados			2,3	3	3,1
Total varones	8279,7	8570,1	8094,8	7766,4	8147,3
Empleo a tiempo parcial	140,6	133	180,1	194,2	237,2
% sobre total empleados	1,7	1,6	2,2	2,5	2,9
Total mujeres	3639,9	4049,6	4051,1	4003,6	4396,3
Empleo a tiempo parcial	440,3	465,7	554,9	595,4	713
% sobre total empleadas	12,1	11,5	13,7	14,9	16,2
Comercio y otros				2023,9	2118
Empleo a tiempo parcial				137,4	161,8
% sobre total subsector				6,8	7,6
Hostelería				703,6	742,3
Empleo a tiempo parcial				69,2	83
% sobre total subsector				9,8	11,2

Cuadro II.- Empleo a tiempo parcial en el Estado Español, 1988-1996

Fuente: E. P. A.

En el cuadro III se recogen datos mucho más conocidos, los relativos al empleo “temporal” que en las dos pasadas décadas no ha parado de crecer en el Estado Español suponiendo en estos momentos más de la tercera parte del empleo total. En la medida que este crecimiento ha corrido paralelo al del empleo total, bien se puede afirmar que buena parte de este último ha sido “temporal”, sobre todo, en los bienios del 88 al 90 y del 92 al 94. Dentro del empleo “temporal”, el que lo es estrictamente como el estacional y el de obra y servicio, no ha parado de crecer en la década de los noventa pero aún así en 1996 representaba el 29 % lo que apunta a que su desarrollo tiene otras funciones.

	1988	1990	1992	1994	1996
Empleo total asalariados	6619,3	7250,8	8922,4	8705,4	9454,7
Trabajadores temporales	1900,1	2606,4	2944,0	3005,1	3178,3
% sobre total	28,7	35,9	33	34,5	33,6
Estacionales	574,8	425,8	231,4	222,4	262,3
% total temporales	30,2	16,3	7,8	7,4	8,25
Obra y servicio			298,8	427,4	639,4
% total temporales			10,1	14,2	20,11

Cuadro III.- Empleo “temporal” en el Estado Español, 1988-1996.

Fuente: E. P. A.

En tanto que la E. P. A. formula preguntas sobre los motivos que han llevado a ciertos activos económicos a aceptar empleos a tiempo parcial y “temporales”, se pueden ofrecer algunas explicaciones sobre su desarrollo. Considerando en primer lugar los trabajadores a tiempo parcial (Cuadro IV), es evidente que sólo una pequeña parte lo son de manera “voluntaria”: los que no quieren un trabajo a jornada completa junto con los que combinan el trabajo a tiempo parcial con los estudios o las obligaciones domésticas. En total, un veinte por ciento. Una buena parte del resto, los que no han podido encontrar trabajo a jornada completa y los que trabajan a tiempo parcial por el tipo de actividad, bien pueden ser designados como “involuntarios”.

	1988	1990	1992	1994	1996
Empleo a tiempo parcial	580,9	598,8	735,0	789,7	950,2
Asistencia a cursos	19,2	22,2	46,6	51,9	48,4
% sobre total e. parcial	3,3	3,7	6,3	6,6	6
Enfermedad	20,3	20,3	11,9	11,8	15,8
% sobre total e. parcial	3,5	3,4	1,6	1,5	1,7
Obligaciones familiares	*	*	79,6	65,3	84,1
% sobre total e. parcial			10,8	8,3	8,85
No encuentra e. completo	166,5	141,9	102,7	150,9	237,7
% sobre total e. parcial	28,7	23,7	14	19,1	25,0
No quiere e. completo	45,9	55,5	21,6	30,9	32,7
% sobre total e. parcial	7,9	9,3	2,9	3,9	3,4
Tipo de actividad	*	*	284,9	351,6	387,9
% sobre total e. parcial			38,8	44,5	40,8
Otros motivos	329,0	358,9	187,6	127,2	143,6
% sobre total e. parcial	56,6	59,9	25,5	16,1	15,1
No clasificable	13,4	7,4	2,0	6,1	6,5
% sobre total e. parcial	2,3	1,2	0,3	0,8	0,7

Cuadro IV.- Motivos por los que los trabajadores a tiempo parcial del Estado Español han aceptado un empleo a tiempo parcial.

Fuente: E. P. A.

(e. : empleo; * : no consta este motivo en la E.P.A de esos años)

	1988	1990	1992	1994	1996
Asalariados temporales	1900,1	2606,4	2944,0	3005,1	3178,3
No encont. e. permanente	1708	2308,6	2551,4	2688,7	2897,4
% sobre total temporales	89,9	88,6	86,7	89,5	91,2
No quiere e. permanente	18,4	11,2	14,0	10,	10,5
% sobre total temporales	0,71	0,43	0,48	0,33	0,33
Otras razones	140,7	260,8	260,8	236,7	229,3
% sobre total temporales	7,4	10,0	8,6	7,9	7,2
Desconoce el motivo	11,7	25,8	117,8	69,6	41,1
% sobre total temporales	0,6	0,99	4	2,3	1,3

Cuadro V.- Motivos por los que los trabajadores “temporales” del Estado Español aceptaron empleos de este tipo.

Fuente: E. P. A..

Con respecto a los trabajadores “temporales”, la situación se reproduce aunque de forma más acusada. En el Cuadro V, se observa que los que no encuentran trabajo más permanente y que por lo tanto, pueden ser considerados “involuntarios” son la inmensa mayoría, alrededor del noventa por cien.

Por lo tanto, los trabajadores empleados bajo ambas formas en el Estado Español no lo hacen de manera voluntaria en gran medida, a diferencia de lo que sucede en países como el Reino Unido. Nada de esto, se puede afirmar en lo que se refiere a los trabajadores por cuenta propia ya que no se les ha formulado este tipo de preguntas.

2.- EL COMERCIO AL POR MENOR EN ESPAÑA: ALGUNAS CONSIDERACIONES GENERALES.

Antes de proceder a realizar el examen propiamente dicho del empleo “no convencional” así como de la gestión de mano de obra, se va a efectuar una caracterización general de la rama productiva donde se localiza el objeto de estudio.

En términos de ocupación y de producto, el comercio al por menor es la más importante actividad productiva de la economía española. En el tercer trimestre de 1996, ocupa en España a 1.319.600 personas, según los datos de la E. P. A., cinco mil menos que ocho años atrás. Esta cantidad supone el 10,5 por cien de la población ocupada en el Estado Español. Con respecto al producto, supone junto al comercio al por mayor el 8,9 por cien del P.I.B. en 1992 (Contabilidad Nacional de España). De acuerdo con estos datos, el comercio es la rama productiva más importante de la economía española. Ninguna de las sesenta ramas restantes se aproxima a esos valores.

Su singularidad sin embargo, no se agota en la importancia cuantitativa de esas variables ya que su desarrollo también ha sido extraordinariamente peculiar. Una de las características distintivas del comercio al por menor es la extraordinaria proliferación de unidades productivas de un tamaño mínimo. En 1990, existían 596.572 establecimientos dedicados al comercio al por menor según el Censo de Locales de España. En un 84 por cien de los mismos no tenían personal asalariado o tenían como mucho dos personas empleadas. Esta fisonomía de la estructura empresarial del comercio se corrobora si se tiene en cuenta su tasa de asalarización: un 53 por cien. Se trata de una de las tres tasas más bajas de la economía española. La del Estado era de un 75 por cien en 1996.

Junto a este minifundismo comercial, hay que señalar la fuerte emergencia de grandes empresas dedicadas al comercio al por menor en buen número de ciudades a partir sobre todo de la década de los ochenta. Su expresión son las superficies comerciales que se han ido convirtiendo en la principal modalidad de distribución comercial. Así, en la Comunidad Valenciana se han construido en poco más de dos décadas treinta y nueve hipermercados (con más de 2.500 m² de superficie cada uno). Además, se contabilizan 544 supermercados (con una extensión entre 150 y 400 m²) y 141 superservicios (de 400 a 2500 m²). A nivel estatal, el número de hipermercados era de 299 en 1997, el de supermercados, 6611, el de superservicios, 842 y el de las tiendas de descuento⁷¹, 1738 (Hermosilla y Rodrigo, 1997: 16). Su cuota de mercado es, sin embargo, inversamente proporcional a su tamaño. Así, los comercios tradicionales han visto reducida su cuota desde el 32 % al 12 % en poco menos de diez años. Lo mismo ha sucedido con las tiendas de descuento, cuya cuota ha pasado del 16 al 10 %. Lo contrario se ha registrado en las medianas y grandes superficies en las que ha aumentado, sobre todo, en los hiper: su cuota en 1987 era del 15 %; en 1995, es del 33%. En los supermercados estrictos o pequeños, ha pasado del 25 al 31% y en los superservicios o supermercados medianos, del 12 al 14% (Sainz de Vicuña, 1996). Por tanto, el 3 % de las superficies comerciales detallistas controlan una tercera parte de la cuota total de mercado.

Este fenómeno ha sido descrito como el proceso de empresarialización del sector en función no sólo de su mayor tamaño sino sobre todo de su forma de gestión mucho más sistematizada frente a la que predomina en los pequeños comercios carente de toda formalización. Este imparable fenómeno es el resultado del proceso de concentración de la propiedad en manos no sólo de capital autóctono sino sobre todo multinacional y más concretamente francés.

El desarrollo del fenómeno ha ido unido a los numerosos e importantes cambios que han experimentado las actividades de compra-venta a partir, en primer lugar, de los nuevos equipamientos técnicos; en segundo lugar, de la automatización informática de algunos de los procesos que constituyen esas actividades y en tercer lugar, de su reducción a mera compra con la irrupción del autoservicio.

Las nuevas cajas registradoras, las nuevas balanzas electrónicas, así como las nuevas máquinas de cortar y empaquetar,... han simplificado extraordinariamente las operaciones de venta y han reducido notoriamente las necesidades y tipo de personal. En este mismo ámbito de los equipamientos técnicos, hay que hacer referencia a las nuevas instalaciones de "frío" que han permitido innovaciones en los procesos de envase y embalaje.

La automatización informática ha afectado no sólo a los procesos de administración y de contabilidad como en otras ramas productivas sino sobre todo al proceso de compras y de almacenamiento ya que la lectura óptica de los productos en las cajas de salida ha permitido mejorar el aprovisionamiento y reducir indirectamente la cantidad de mano de obra. También, ha afectado al proceso de pago posibilitando la transferencia electrónica de fondos mediante las tarjetas de plástico.

Por último, el autoservicio que ha sido el fenómeno que más impacto ha tenido tanto sobre el proceso de trabajo como sobre la plantilla. El autoservicio rompe con el proceso de compraventa tradicional que es una relación entre un comprador y un vendedor

⁷¹ Se trata de establecimientos exclusivamente de autoservicio o casi. Su superficie es inferior a 150 m². Casi la mitad se localizan en Cataluña y Madrid.

especializado para convertirse en un proceso en que el comprador se provee por sí mismo de la mayor parte de los productos que necesita en las estanterías. En este caso desaparece toda relación personal. La venta la hace tanto la publicidad como la presentación de los productos. La consecuencia más importante es que cambia el tipo de personal necesario y lo reduce. Los dependientes tradicionales dejan paso a reponedoras/es y cajeras/os. El autoservicio es, así, una “máquina de venta” y como tal, puede ser localizable en cualquier parte del planeta (Bilbao, Cachón y Prieto, 1992: 84).

Estas innovaciones técnicas y de proceso reducen significativamente el personal requerido y abren la posibilidad de modificar extraordinariamente la división del trabajo; de hecho, parece que la han revolucionado profundizándola y simplificando las tareas en muchos casos; la observación de la actividad en un “hiper” o en un “super”, así lo sugiere. En el alcance de ambos fenómenos reside en parte la singularidad del comercio como actividad productiva.

Precisamente, este conjunto de procesos e innovaciones ha sido considerado como síntoma de la modernización del sector. Ahora bien, no han tenido lugar por igual, ni mucho menos, en los distintos tipos de establecimientos del sector. El equipamiento es mínimo y con frecuencia obsoleto en los pequeños. En este sentido, se ha afirmado que la estructura empresarial del sector se ha dualizado. Por un lado, una gran cantidad de comercios muy pequeños - micro empresas -. Por otro, un número reducido de comercios muy grandes - macro empresas -. Más aún, algunos autores han considerado que en los primeros, persiste el comercio tradicional, mientras que en los segundos es donde se han ido estableciendo formas comerciales evolucionadas, modernas (Hermosilla y Rodrigo, 1997: 32).

3.- GESTIÓN Y EMPLEO DE MANO DE OBRA: LA SINGULARIDAD DEL COMERCIO AL POR MENOR.

En lo que se refiere a la mano de obra de la rama del comercio, uno de los hechos más significativos es su baja tasa de asalarización, un 53 %. Este valor tan bajo no es más que la traducción de la estructura empresarial de la misma, o mejor, de su tramo minifundista. De todas maneras, se observa que dicha tasa no ha dejado de crecer en los últimos años. Ahora bien, las transformaciones que ha experimentado dicha estructura empresarial en los últimos veinte años también quedan recogidas en esa tasa de asalarización porque en 1984 era del cuarenta por ciento; es decir, que entre 1984 y 1996 se ha registrado una brusca inflexión que no tiene visos de detenerse debido sobre todo, a un fuerte incremento del número de asalariados, y en menor medida, a una pequeña reducción del de los no asalariados.

Pues bien, esta composición de la mano de obra sugiere inmediatamente que los problemas de gestión empresarial de la misma no existen dentro de las empresas minifundistas. En ellas, lo habitual es que pertenezcan a una familia y que uno o dos de sus miembros estén empleados de modo que no existen problemas de mano de obra: es decir, no hay problemas relacionados con su contratación, su movilización productiva, su control, su remuneración,... Estos problemas se presentan allá donde hay mano de obra asalariada; por tanto, en las medianas y grandes empresas. Se comprende además que estos han aumentado en este período como consecuencia de las transformaciones de la estructura empresarial. De todos ellos, sin embargo, hay uno fundamental que también se produce en otros subsectores de los servicios, como la hostelería: la utilización de la capacidad laboral

en unas circunstancias caracterizadas por la existencia de diferentes niveles de demanda a lo largo del día, de la semana o del año. Remite pues, al tiempo de trabajo y al horario comercial. El tiempo que ha de dedicar la empresa a ofrecer sus productos para venderlos, el horario comercial, no coincide plenamente con el tiempo real durante el cual se venden, el tiempo de trabajo efectivo o el tiempo laboral requerido. O enunciado de otra manera, una empresa minorista ha de estar abierta a lo largo de un número de horas para intentar vender sus productos; sin embargo, el trabajo propiamente dicho, la venta, sólo puede realizarse si hay compradores, y la presencia de compradores es irregular para la empresa. El número y tipo de clientes cambia a lo largo de las horas del día, a lo largo de los días de la semana e incluso, a lo largo de las semanas del año. Así, dos tercios de las ventas semanales de alimentos se registran entre jueves y sábados; los máximos diarios, al mediodía, y los mínimos, a primeras horas de la mañana y de la tarde. El problema se agudiza a medida que aumenta las horas y los días de apertura del comercio. Este no tiene lugar en la producción de bienes materiales, por tanto, en el sector industrial y si bien, puede tener lugar en algunas ramas del sector servicios, sin embargo, en ninguna de ellas alcanza su magnitud. Ahora bien, aunque dicha ampliación no se diera se mantendría siempre algún tipo de diferenciación entre horario comercial y exigencias de actividad laboral. Por otro lado, la mano de obra es también una parte importante de los costes totales.

Abordar y solucionar este problema para minimizar los costes ha determinado, como se ha escrito anteriormente, la lógica de gestión de mano de obra. En principio, los sistemas de control financiero desplegados por las respectivas gerencias y más concretamente, la atribución de los costes de mano de obra a las unidades operativas, es decir, a los supermercados, ha ido acompañada de la asignación del número máximo de horas necesarias por puesto de trabajo; a partir de las detalladas informaciones suministradas por el punto electrónico de tecnología de venta, el trabajo se ha acoplado a la demanda de producción y al flujo de clientes. De este modo, las decisiones sobre la retribución del empleo se ajustan a la necesidad de reducir al mínimo los costes directos de la mano de obra en un sistema de cálculo o de presupuesto del coste del trabajo determinado a nivel central, teniendo en cuenta la demanda existente en determinados momentos del día, de la semana o del año.

En este entorno, se ha desarrollado la lógica gerencial de la regulación del tiempo de trabajo en los últimos años, así como la de las formas de integración de los trabajadores en la empresa. La gerencia ha buscado sobre todo adaptar tanto una como otra a la carga efectiva del trabajo de venta contratando a tiempo completo y a tiempo parcial, unas horas al día, unos días a la semana o unos meses al año, de manera indefinida y de manera temporal. Pero también, el Estado como legislador ha buscado esa adecuación. Así, fue a partir de la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984 cuando se reguló el contrato a tiempo parcial.

3.1.- Empleo a tiempo parcial y “temporal”.

El empleo a tiempo parcial ha sido una característica tradicional de la estructura ocupacional del comercio. Trabajar algunas horas del día y/o algunos días de la semana no es un fenómeno nuevo en el sector; los trabajadores más mayores lo han reconocido en el pasado más reciente. Ahora bien, si que parece que es un fenómeno que se acelera desde la segunda mitad de los ochenta que es también, desde cuando se tienen datos más sistematizados. Según la Asociación de Grandes Empresas de Distribución (ANGED), la media de trabajadores contratados a tiempo parcial oscilaba entre un 25 y un 30 % en las plantillas de las mismas, cuando la media estatal era del 4,7 % de la población asalariada (Bilbao, Cachón y Prieto, 1992: 87). En 1996, alcanza valores en una serie de empresas que varían del 30 al 50% ⁷²(García Calavia y Sánchez López, 1997: 21-39). De alguna manera, las observaciones realizadas por Cebrian, Moreno y Toharia⁷³ sobre el perfil y trayectoria del trabajo a tiempo parcial en España confirman dicha consideración: el comercio es una de las ramas productivas donde se ubica preferentemente las contratadas y los contratados a tiempo parcial.

Los beneficios económicos que se derivan del uso de trabajadores a tiempo parcial para la empresa se deben fundamentalmente al ahorro de costes directos de la mano de obra y a la posibilidad de pagar únicamente las horas que se trabajan completamente. Aunque el empleo a tiempo parcial es en parte, una expresión de la separación entre las horas de trabajo de los empleados y los horarios comerciales, es evidente que los empleos a tiempo parcial responden sobre todo al interés empresarial de reducir los costes y aumentar la productividad en un entorno cada vez más competitivo. En este último sentido, la preocupación dominante por aumentar la productividad de la mano de obra evitando los tiempos muertos de los dependientes o de cualquier otro tipo de personal, apunta a que los posibles ahorros de costes indirectos, como los imputables a las cotizaciones a la Seguridad Social, que se pueden derivar del recurso a estas formas de empleo “no convencional” son secundarios.

Este recurso a la contratación a tiempo parcial se ha combinado con la incorporación “temporal” de la mano de obra a las empresas, bien sea mediante la contratación por obra y servicio, bien sea a través de alguna de las fórmulas eventuales, pero en régimen laboral diario para poder atender las necesidades específicas de mano de

⁷² Las empresas estudiadas en el marco de una investigación sobre la formación continua entre los trabajadores a tiempo parcial han sido: Alcampo, Bel-Ros, Consum, Mercadona, Mercat y Sabeco. Los empleados de esta forma, son mayoritariamente mujeres, más del noventa por cien de las personas encuestadas. Las edades de más de las tres cuartas partes están comprendidas entre 20 y 35 años; este grupo se reparte casi equitativamente entre las personas de 20 a 25 años y las de 26 a 35 años -43 % y 39 %, respectivamente-. El nivel de estudios es, predominantemente, el de primarios, un 44 %, que se eleva hasta el 65 % si se añaden las personas sin estudios y las que tienen Formación Profesional I. La posición que ocupan en la familia es en casi la mitad de los casos la de hija o hijo, el 47 %, y en segundo lugar, la de cónyuge, el 42 %. Entre estas últimas, casi las tres cuartas partes tienen hijos; de ellas, las dos terceras partes afirman haber elegido voluntariamente el empleo asalariado a tiempo parcial para compaginarlo con obligaciones domésticas o familiares, proporción bastante superior a la que se deriva de la E.P.A.. Por tanto, el perfil de la fuerza de trabajo a tiempo parcial en el sector del comercio estudiado es de mujer con edad comprendida entre 20 y 35 años, bajo nivel de estudios y cuya posición en la familia es la de hija o cónyuge. Si se trata de esta última y tiene hijos, la mayor probabilidad es que haya escogido voluntariamente este tipo de jornada para compatibilizarla con obligaciones domésticas y/o familiares.

⁷³ Cebrian, I., Moreno, G., y Toharia, L., 1996.

obra. En el Estado Español el empleo “temporal” es un componente muy importante de la mano de obra utilizada. De este modo, en las plantillas se encuentran contratados indefinidos y temporales, a tiempo completo y a tiempo parcial, así como las distintas combinaciones de los primeros con los segundos.

En los hipermercados Alcampo, el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial es del 30,8 % sobre una plantilla de 8020 trabajadores de los que el 55% son mujeres y el 45% varones. De ellos, el 77 % tienen contratos indefinidos y el 23 %, temporales. Entre los trabajadores a tiempo parcial, 1216 están contratados de manera indefinida y 1178, de manera temporal.

En los distintos tipos de establecimientos comerciales de Consum, tiendas de descuento Charter, supermercados Consum y superservicios Maxi, hay 2873 trabajadores a tiempo parcial; es decir, más o menos la mitad del conjunto de la plantilla, 4531 trabajadores. También, la mitad están contratados de manera indefinida y la otra mitad, de manera temporal. Pues bien, casi las tres cuartas partes de los trabajadores a tiempo parcial están contratados de manera temporal siendo su presencia superior entre las mujeres: un 59 % frente a un 32 % entre los varones.

En Sabeco, la plantilla es de 3021 trabajadores, 2099 mujeres y 922 varones. Entre las primeras, el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial es del 61 % mientras que entre los segundos, es del 7,4%. La tasa de contratación temporal en la empresa es del 39 %, siendo su peso relativo un poco mayor entre las mujeres, un 41 %. Por último, más de la mitad de los trabajadores a tiempo parcial están contratados temporalmente lo que se reproduce asimismo entre las mujeres.

En las tiendas de descuento Bel-Ros, los porcentajes de trabajadores a tiempo parcial son bastante similares, un 41 % de los 406 empleados y casi el total están contratados bajo formas temporales; modalidades que se extienden por otro lado a un 61% de una plantilla compuesta en casi el 94% por mujeres.

También, hay empresas del comercio (Mercat) sin apenas trabajadores a tiempo parcial, menos del uno por cien, aunque la integración temporal de la mano de obra supera con creces los porcentajes del sector: más de las tres cuartas partes de una plantilla de 1700 trabajadores están contratados bajo modalidades temporales. En otras empresas (Mercadona), la cantidad de trabajadores a tiempo parcial tampoco es numerosa, 699, y ha descendido en los últimos años, aproximadamente un 30%.

En principio, el desarrollo empresarial de esta lógica no tropieza con problemas de mano de obra. El desempleo masivo, sobre todo en algunos momentos de este ya largo período; el carácter atractivo en cierta medida del trabajo a tiempo parcial para aquellas personas que quieren hacer compatible la actividad laboral con otras actividades y la baja cualificación profesional requerida para realizar una buena parte de los trabajos, explican esa ausencia de problemas de mano de obra. Y cuando la gerencia los ha tenido para efectuar tareas que requieren una determinada cualificación o cuando ha querido mejorar las actitudes sociales del personal, entonces ha promovido cursos aprovechando los programas de formación continua y de formación ocupacional que la Administración tiene articulados. Cursos de los que no han sido excluidos los contratados a tiempo parcial que de igual modo, tampoco han sido tratados de manera desigual en la ordenación del tiempo de trabajo: su horarios son tan “básicos” y tan “normales” como los de quienes trabajan a tiempo completo. En este sentido, no parece que sean muy acertados ciertos presupuestos de los debates sobre la flexibilidad que consideran que los trabajadores a tiempo parcial forman un parte irregular de la mano de obra de estas

empresas. El empleo a tiempo parcial constituye una forma de empleo habitual, aunque menos protegida.

En lo que se refiere a los trabajadores “temporales”, aunque no se ha abordado todavía el modo en que son utilizados en el mercado interno de trabajo de las empresas y los motivos que explican sus estructuras de empleo, sí que se puede afirmar que las políticas de empleo los han tratado como una parte independiente de la mano de obra que las gerencias utilizan con salarios más bajos y prestaciones menos completas que las de otros grupos de trabajadores, incluido el de a tiempo parcial.

Con esta breve caracterización general del “empleo no convencional” del comercio, se cierra esta aproximación a su importancia y peculiaridad en el conjunto de la economía española. A este respecto, se ha señalado el rápido proceso de cambio que ha experimentado y que ha estado relacionado con decisiones estratégicas de los empresarios, en concreto, con el deseo de reducir los costes directos de mano de obra para lo cual se han apoyado en las profundas innovaciones tecnológicas y organizativas que han tenido lugar a lo largo de estas dos décadas. No tienen mucho sentido en este contexto, algunas interpretaciones habidas en este tiempo sobre que los cambios observados en las estructuras ocupacionales representaban innovaciones pragmáticas y oportunistas. De todos modos, para comprender mejor dicho proceso se abordará su desarrollo en el entorno de la organización del trabajo, primero, en el marco global que configuran las empresas mencionadas y segundo, en una empresa líder del comercio: Mercadona.

3.2.- Gestión empresarial de mano de obra flexible en el comercio.

En principio, no existen restricciones para que los empleados a tiempo parcial o los “temporales” puedan acceder a los distintos grupos profesionales del comercio. Tanto unos como otros se localizan en todos los grupos, incluso como jefes de sección. Ahora bien, los datos disponibles sobre los empleados a tiempo parcial de las seis empresas citadas permiten inferir que han sido integrados preferentemente como ayudantes de los profesionales de venta y auxiliares de caja; también como profesionales (García Calavia y Sánchez López, 1996: 44) y que además, no todas han recurrido de igual manera a esta forma de empleo para los distintos tipos de trabajo en el comercio: algunas las utilizan para unos pocos grupos profesionales, mientras que otras lo hacen para todos o casi todos. La primera estrategia de empleo se observa más en grandes superficies o hipermercados, como Alcampo; la segunda, en medianas superficies o supermercados, como Consum o Sabeco. Claro que las gerencias conciben las plantillas como estructuras ocupacionales abiertas ya que dadas las diferentes disposiciones legales existentes, pueden contratar cada una de las categorías en condiciones distintas. En lo que se refiere a los empleados “temporales” o eventuales, sólo se dispone de datos de Mercadona de los que se deriva también que han sido incorporados en todos los grupos profesionales si bien existe una política ocupacional a este respecto, que utiliza preferentemente cada modalidad contractual en función de las tareas que se vayan a asignar al trabajador (García Calavia, 1992).

Pues bien, a la resolución de ciertos problemas de la organización del trabajo, como la ordenación del tiempo de trabajo, y a la contratación (para ello) de diferentes categorías de mano de obra se les ha dedicado durante años, bastante más atención en esas

estrategias de empleo que a realizar determinados cambios en la composición de las retribuciones salariales que hasta fechas muy recientes han presentado una estructura minimalista ya que se reduce al sueldo base para muchos trabajadores. En este sentido, existen también complementos salariales. Así, el de calidad, que no es sino un incentivo para mejorar la productividad del trabajador y que es asignado discrecionalmente por la empresa; el de antigüedad que reconoce el derecho del trabajador a cobrar cuatrienios pero que ha desaparecido en una buena parte de las empresas a partir de la entrada en vigor del convenio de 1996; el de puesto de trabajo, por conceptos como peligrosidad, toxicidad,.. y el de vencimiento periódico superior al mes, que está relacionado con una paga extraordinaria más a la que tienen derecho los trabajadores de las grandes superficies.

Ahora bien, que existan no quiere decir que se apliquen todos y a todo el personal. Es lo que sucede por ejemplo, con el de calidad y el de antigüedad. Al primero que representa una pequeña parte de los ingresos de los trabajadores directos o indirectos de venta, no pueden acceder los empleados estacionales ni los de formación. Al de antigüedad, no pueden acceder en general, los “temporales” ni tan siquiera los “fijos” de los supermercados y autoservicios acogidos al Convenio de 1996.

Así pues, son observables ligeras diferencias en los mecanismos de retribución de los trabajadores “temporales” de modo que no constituyen en este sentido, un colectivo homogéneo como da a entender la etiqueta de “periférico”. Asimismo, es evidente la fuerte dependencia del sueldo base en los ingresos salariales de la mano de obra del comercio, e incluso la total dependencia. Esto contrasta con algunos planteamientos asociados con el modelo de la empresa flexible, según los cuales el aumento de la flexibilidad de las retribuciones en el sector servicios, incluido el comercio, tiene como principal objetivo mejorar el rendimiento personal con medidas como el sistema de retribución por méritos, la evaluación del rendimiento personal,...

En cuanto a los ingresos de los trabajadores a tiempo parcial tienen como referencia en general, la estructura oficial de retribuciones establecidas en los convenios colectivos, salvo en el caso de los convenios de empresa. Su componente básico es la parte proporcional al tiempo trabajado del sueldo correspondiente a la categoría profesional que desempeña. Los complementos de calidad en caso de estar reconocidos, son todavía menores a los que perciben los trabajadores a tiempo completo. En este contexto, lo primero que salta a la vista de los salarios que cobran los trabajadores a tiempo parcial de las empresas nombradas es que no son iguales. Estas desigualdades están relacionadas primero, con las diferentes retribuciones que reciben “fijos” y “temporales”, los primeros cobran entre un 5 y un 7% más; segundo, con el contenido del trabajo y tercero, con los marcos y las políticas de negociación salarial, ya que cuando se comparan empleos similares de distintas empresas, las diferencias salariales se mantienen.

De los datos proporcionados por los encuestados en el mencionado estudio *La formación de trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial del comercio* se infiere que la retribución media por hora de estos empleados era de 627 pesetas a finales de 1996, cantidad inferior a la que percibían de media las mujeres que trabajaban una jornada de treinta horas o menos en 1991 en el Estado Español, 680 pesetas (Encuesta de Estructura, Conciencia y Biografía de Clase). Es previsible que esta última cantidad haya aumentado en cinco años de modo que el desfase es superior. Por otro lado, sólo la retribución media de Mercat, 611 pesetas, se aproxima a la media general. Entre el resto, hay empresas, Alcampo, Mercadona, Sabeco, con retribuciones medias superiores, 817, 787 y 701 pesetas, respectivamente, y empresas, Consum. Bel-Ros, con medias inferiores, 538 y

472 pesetas, en ese año. Por categorías profesionales, la dispersión salarial también se mantiene. Así, los cajeros reciben 809 pesetas como retribución media en Alcampo, 787 pesetas en Mercadona, 752 en Sabeco, 585 en Mercat y 517 en Consum. Los reponedores de Mercadona son los que más cobran la hora, 805 pesetas, le siguen, los de Sabeco, 642, los de Mercat, 565 y por último, los de Consum, 415 pesetas. Las desigualdades se reproducen de igual modo en el resto de categorías profesionales (García Calavia, Sánchez López, 1996: 46-47). Por último, estas cantidades son siempre inferiores a la retribución media por hora de los trabajadores a tiempo completo, 817 pesetas. Por tanto, los trabajadores a tiempo parcial ocupan los puestos de trabajo con sueldo más bajo.

Según la gerente de una de las empresas, una de las principales razones de que los sueldos asignados a determinados empleados, trabajadores a tiempo parcial pero también empleados “temporales”, sean más bajos es que su compromiso con la organización es menor. En este mismo discurso, considera que el ofrecimiento de trabajo a tiempo parcial y “temporal” es la parte atractiva del empleo ya que no existen horarios laborales semejantes en otros subsectores lo que en alguna medida justificaría un tratamiento menos favorable. Es decir, la adaptabilidad de los horarios, más que la cuantía de los ingresos, es, la principal ventaja que este tipo de trabajo puede ofrecer a los trabajadores temporales y a tiempo parcial. Aunque el horario se fije teniendo en cuenta las necesidades de la organización, los directivos del sector opinan que el horario parcial representa una ventaja para los trabajadores empleados de este modo, ventaja que debe tenerse en cuenta como compensación parcial del peor trato recibido en general. En los casos en que una parte de la mano de obra está formada por trabajadores jóvenes, aluden también a que los sueldos más bajos están justificados por el hecho de que no tienen ninguna intención de continuar en el sector. Por último, señalan que el poco tiempo y los bajos costes asociados a la capacitación en cajas o ciertas ventas, diferente al aprendizaje que deben realizar los profesionales carniceros, charcuteros,... constituye una razón más que suficiente para designar los empleos ocupados principalmente por trabajadores a tiempo parcial como ocupaciones no cualificadas y por tanto, con retribución baja.

Estas consideraciones apuntan claramente la influencia, real o percibida, de ciertas características de la oferta, edad y sexo, sobre las condiciones en que se intercambia la mano de obra en el mercado de trabajo, y sobre la forma en que se utiliza en relación con otras categorías en la empresa. La valoración de la gerencia de los puestos cubiertos normalmente por mujeres en general y del trabajo en general realizado por trabajadores a tiempo parcial o “temporales”, incide en las decisiones sobre las estructuras retributivas.

En este contexto, el uso de mano de obra flexible depende de factores no relacionados con diferencias objetivas de cualificación, contenido de puestos de trabajo o de la actitud de los trabajadores; o dicho en otros términos, la estructuración del mercado laboral no es ajena a las diferencias entre sexos o a las relaciones sociales en general. Esta razón es muy importante (e independiente del empleo y de la retribución) y cuestiona aquellas explicaciones neoclásicas de los salarios que prescinden de las relaciones sociales y de las convenciones sociales no relacionadas con la productividad relativa. Asimismo, supone una rectificación a la teoría más tradicional de la segmentación y a buena parte de los estudios sobre la flexibilidad que, al poner énfasis en la centralidad de los trabajadores “secundarios” en su explicación de las estructuras del mercado laboral, omiten la importancia que las actitudes convencionales hacia el sexo y el horario laboral tiene en la división de la mano de obra y en las estructuras salariales.

Una apostilla final antes de proceder a un análisis más profundo y pormenorizado de la lógica del empleo y de la gestión en una empresa líder del comercio. En los últimos años, se pueden ver algunas ligeras mejoras entre aquellos trabajadores con categorías profesionales que escasean en el mercado, sobre todo a medida que se han abierto nuevas superficies comerciales y se generan así, nuevas oportunidades de empleo.

4.- LA ORGANIZACIÓN DEL PROCESO DE TRABAJO Y EL EMPLEO “NO CONVENCIONAL” EN MERCADONA.

En la actualidad, Mercadona es una de las empresas más importantes que actúa en la rama del comercio en el ámbito del Estado Español. En el área de las medianas superficies comerciales, se ha convertido en la primera empresa.

La empresa ha experimentado un rapidísimo desarrollo en apenas dos décadas pasando de tener una sola superficie en Tavernes Blanques a disponer 137 en 1997 en la Comunidad Valenciana que suponen 170065 m², un 24% de la superficie total que poseen las principales empresas detallistas. La empresa que le sigue es Eroski (Consum, Charter y Maxi) con 112060 m² y 191 establecimientos. Pero además, hace ya una década ha emprendido una expansión por toda la península. A principios de 1997, su infraestructura estaba compuesta por 220 supermercados, diez almacenes de distribución y unas oficinas centrales. Su plantilla era la más numerosa: 12129 trabajadores, siendo las mujeres el 55% del total. Una aproximación más significativa de lo que supone dicha cantidad se consigue al referirla al conjunto de la población ocupada en el comercio. A este respecto, representaba casi el uno por cien en 1996 y a finales de septiembre del 2000, el 1,36 % ya que la plantilla ha aumentado hasta casi los dieciocho mil trabajadores.

En Valencia y en su área metropolitana que es donde se ha centrado preferentemente su estudio, Mercadona dispone de 37 establecimientos de más de mil m² aunque la cifra total es superior, 68. En los primeros, la plantilla suele estar compuesta por alrededor de cuarenta y cinco empleados y cuentan con un número de cajas que oscilan entre las diez y las doce. El criterio que rige la oferta de sus productos es “siempre precios bajos”(SPB).

La posición de fuerza que ha alcanzado Mercadona es tal que impone condiciones económicas a los proveedores que bien pueden ser calificadas de leoninas. Así, durante tiempo, las condiciones de pago han sido a noventa días lo que le permite una cierta financiación del gasto corriente. Ahora bien, esa posición se extiende también a los precios de los servicios que le son prestados: recientemente, los transportistas se quejaban de que la empresa no respetaba los acuerdos alcanzados a este respecto, con la Administración.

En tanto que la empresa no pertenece a ninguna multinacional tan frecuentes en el sector⁷⁴ ni a la corporación de negocios de un banco privado sino que se trata de una empresa familiar⁷⁵, el imparable proceso de acumulación de capital y la posición de fuerza unida al mismo, no están relacionadas con un programa de expansión de aquellas y dado el carácter de su actividad, tampoco están vinculadas a operaciones de carácter especulativo. Todo apunta a que están relacionadas con el aprovechamiento de los recursos de todo tipo que le ha ofrecido el funcionamiento del mercado de trabajo, primas o exenciones por generación de empleo, formación financiada por la administración, modalidades de contratación a la carta o bajos subsidios por desempleo que permiten y sobre todo, permitieron una integración precaria a la empresa y una intensa explotación... Pero también, están relacionadas con la introducción en el momento oportuno de determinadas innovaciones técnicas, por ejemplo, el scanner, que le ha permitido hacer una gestión empresarial óptima conquistando posiciones frente a sus competidores directos.

4.1.- El proceso de trabajo.

En principio, cada supermercado dispone de una cierta autonomía de gestión de modo que su jefe es responsable de los resultados económicos que obtiene; por tanto de la obtención del nivel de beneficios adecuado o no. Autonomía relativa porque está limitada no sólo por el control económico sino también organizativo (apart. 3). Esta descentralización controlada de la gestión tiene repercusiones directas en la organización del proceso de trabajo en el supermercado pero también en la política de empleo porque el jefe puede sugerir aumentar o reducir la plantilla del mismo. Lo primero es un coste; lo segundo, un ahorro. Tanto lo uno como lo otro, repercute no sólo en la cuenta de resultados de la tienda sino también en el proceso de trabajo, en las cargas, en el tipo de tareas,...

La actividad se inicia con la adquisición de los productos a los diversos proveedores que surten a la empresa. Una buena parte de los productos adquiridos son colocados por reponedores en diferentes secciones a disposición de los consumidores. Estos los cogen y los pagan en alguna de las cajas. Así pues, el proceso de trabajo está muy simplificado ya que una mayoría de los productos se los autosirven los propios consumidores de manera que no se requieren vendedores de lo que resulta que la única relación o casi la única relación de los consumidores con el personal de la empresa se limita con frecuencia al momento de pagar los productos adquiridos; por tanto, se reduce a la relación que mantienen con las cajeras. De este modo, se venden productos de droguería y limpieza, bebidas, ultramarinos,... Los productos que son dispensados por vendedores profesionales son pocos: carnes, pescados, embutidos,...

En este entorno, la actividad productiva se inicia y se acaba siempre de la misma manera. El punto de partida diario es la reposición de lo que se ha consumido los días anteriores, unas horas antes de abrir las tiendas, y el punto de finalización son las cajas. Tanto unas tareas como otras son las que suponen más tiempo de trabajo en los supermercados de manera que reponedores/as y cajeras/os son los perfiles laborales más abundantes y no es infrecuente que solapen su actividad. Después, les siguen carniceros,

⁷⁴ Las multinacionales francesas están presentes a través de Carrefour (Pryca), Promodés (Continente y Día), Auchan (Alcampo) y Docks de France (Sabeco).

⁷⁵ A principios de los noventa, el 60 % de Mercadona estaba en manos de Juan Roig, el 20 % estaba controlado por Hortensia Herrero, el 10 % por Fernando Roig y el otro 10 % permanece en autocartera.

pescaderos, charcuteros,.... Por último, quedan responsables y mozos de almacén, y administrativos.

La venta al público se realiza durante casi doce horas diarias, de las nueve de la mañana a las ocho y media de la tarde, y durante seis días a la semana, de lunes a sábado. Ahora bien, tal como se acaba de escribir, la cantidad de trabajo exigida no siempre es la misma, ni a lo largo del día, ni de la semana, ni del año. Así, hay horas punta, a media mañana y media tarde, y días punta, los fines de semana, o periodos punta, Navidad,... Esto supone horarios escasamente regulados o más personal en los momentos de mayor carga de trabajo.

Finalmente, la empresa subcontrata parte de las tareas de limpieza y de reparto a domicilio. Las primeras, lo hace a alguna empresa y lo segundo a autónomos.

4.2.- La organización laboral.

El supermercado se organiza en secciones. Algunas son atendidas directamente por personal. Pueden ser mayores, carnicería, charcutería y menores, pescadería, frutas, salazones, perfumería. Además, están las cajas y las oficinas. Esta división de la actividad comercial da lugar a una plantilla de aproximadamente cuarenta y cinco personas en aquellas superficies comerciales que tienen al menos mil metros cuadrados; predominan cajeras y reponedores y luego a una cierta distancia, carniceros. En general, hay más mujeres que varones.

La estructura de la plantilla es muy sencilla. Hay un jefe de tienda. Después de él y a otro nivel, jefes de sección y “segundos” de quienes depende el tercer nivel, compuesto por un número determinado de empleados. En las secciones mayores hay de cuatro a cinco empleados; en las menores, de dos a tres. Las cajeras son de ocho a diez y los reponedores de seis a ocho. La plantilla se completa con dos administrativos y dos mozos de almacén. Así pues, son identificables tres niveles en la plantilla: el responsable de tienda, los mandos intermedios, seis y los trabajadores, unos cuarenta.

En la composición técnica de la mano de obra se pueden distinguir pues, distintos grupos. El primero por su importancia numérica es el de las cajeras. Su función estricta es cobrar los productos adquiridos por los clientes aunque solo una parte se limita al ejercicio de la misma. El resto colabora cuando es necesario en la reposición de productos. Se trata de una actividad básicamente femenina; solo ocasionalmente la desempeñan varones. El segundo grupo, es el de los reponedores. Su papel, trasladar los productos del almacén a las estanterías correspondientes de la tienda. Está compuesto sobre todo por varones. Tanto un grupo como otro ejercen tareas que no exigen muchos conocimientos o destrezas. La empresa les adjudica las categorías profesionales más bajas. El tercer grupo lo constituyen los profesionales de la venta propiamente dichos, carniceros, charcuteros, pescaderos, fruteros,... Sus conocimientos y destrezas pueden ser reconocidas con la categoría de oficial o de ayudante. Suele haber más mujeres que varones. El último grupo es el de los trabajadores indirectos; por un lado, mozos de almacén y por otro, administrativos y auxiliares administrativos.

Tras la exposición que se acaba de efectuar de la división vertical y horizontal del trabajo hay que abordar el funcionamiento de la estructura que se configura. En ella, las figuras clave son los jefes de sección que son los que organizan el trabajo de los dependientes o de los operarios de manera concreta según la carga laboral, vigilan el

cumplimiento de las normas de la empresa⁷⁶, controlan su horario y su actividad e informan de todo ello cuando es necesario al jefe de tienda.

Ahora bien, sobre todo hay que abordar la ordenación del tiempo de trabajo que es uno de los aspectos clave en la organización del proceso de trabajo del comercio ya que hay que adecuar el horario comercial con las jornadas laborales. Formalmente, su articulación es compleja; no solo porque las cargas de trabajo a lo largo del tiempo son desiguales, sino también porque el carácter de las tareas de las diversas secciones en que se divide la actividad comercial son diferentes. Además, el desarrollo de este aspecto como de otros constitutivos de las relaciones laborales está condicionado asimismo por las distintas regulaciones que emanan del Estado. Sin embargo, no parece que ninguna de las normas del Estatuto de los Trabajadores comprometa seriamente la discrecionalidad empresarial a la hora de ordenar el tiempo de trabajo de sus empleados ya que la remite a lo pactado en el Convenio Colectivo. A este respecto, la jornada semanal de cuarenta horas finaliza el sábado a las 14,30 horas pudiéndose pactar con los representantes de los trabajadores otra distinta. Por tanto, existe el límite que pueda oponer la representación colectiva.

Realmente, en el caso de Mercadona, el proceso se ha hecho cada vez más simple. A partir de 1996, cuenta con convenio colectivo propio que no contiene ya ninguna norma que limite claramente la discrecionalidad empresarial en la ordenación del tiempo de trabajo. Esto supone que “la distribución de la jornada se efectuará por la Dirección de la empresa, pudiéndose concentrar los períodos de trabajo en determinados días, meses o períodos, en función de la organización del trabajo, y con un reparto irregular de la misma a lo largo del año, respetando los descansos legales y lo previsto en (una serie) de apartados”(B.O.E., 10-IX-1996). Entre otros, que “podrán producirse cambios en la jornada planificada, sin el preaviso correspondiente, que serán de obligatoria ejecución, por causas organizativas en base a imprevistos, ausencias de otros trabajadores o acumulación de clientes, en cuyos casos la compensación de las horas trabajadas y no planificadas, que no podrán exceder los límites establecidos, se efectuará necesariamente con tiempo de descanso equivalente establecido de mutuo acuerdo con la Dirección”.

En este entorno, los horarios resultan difícilmente homologables no ya con los de otras ramas productivas o con los de otras subramas del mismo comercio sino incluso entre los mismos miembros de la plantilla. Un buen ejemplo, lo constituye el horario de las cajeras donde se evidencia tanto el problema del ajuste de fuerza de trabajo y carga laboral como la vía de solución al mismo. En principio, siempre hay un mínimo de cajeras permanentes para atender al mínimo previsible o real de clientes presentes en el supermercado. Ahora bien, en las horas del día o en los días de la semana en los que la cantidad de clientes es considerablemente superior, hay más cajeras.

Una vez caracterizada mínimamente la mano de obra del supermercado y su organización, hay que abordar en primer lugar, el proceso de contratación para observar la evolución del empleo “no convencional” y en segundo lugar, el proceso de movilización productiva de la fuerza de trabajo.

⁷⁶ Por ejemplo, varones y sobre todo, mujeres deben ir “arreglados” de una determinada manera de modo que cuando no es así, el jefe de sección se lo recuerda al dependiente o al operario.

4.3.- El empleo “no convencional”.

A finales de 1996, el empleo “no corriente” afecta a casi el veinte por ciento de la plantilla. Si se compara lo que supone en valores absolutos, 2462 personas empleadas de esta manera, con el número de contratos laborales efectuados en 1990, 2769, se puede inferir que, probablemente, el empleo se haya hecho más “convencional” en seis años ya que esta última cifra corresponde a la contratación registrada por la empresa en la oficina del INEM que le corresponde; ahora bien, una cantidad similar se debió registrar en los años inmediatamente anteriores y posteriores en los que Mercadona se expande aceleradamente en la Comunidad Valenciana. Por tanto, la tasa de contratación temporal entre la plantilla debía ser superior. Más aún, si se tiene en cuenta que la plantilla era más corta. De manera que el empleo a tiempo parcial y sobre todo, el temporal, se ha debido reducir, al menos, en los centros de la empresa de la Comunidad en la que se ha ralentizado enormemente su expansión. Sin embargo, la no disposición de los datos de la plantilla de manera desagregada impide no sólo una mejor caracterización de la misma, sino también un examen pormenorizado de su evolución.

A pesar de ello, el análisis de la mencionada contratación de la empresa en el año 1990 permite no sólo ofrecer un panorama del empleo “no convencional”, sino también derivar algunas razones que explican ese desarrollo. Una precisión previa, la cantidad total de contratos no implica que haya sido contratado un número igual de personas diferentes ya que dada la duración que pueden alcanzar, un mismo trabajador ha podido ser contratado dos o más veces a lo largo del año. Tampoco es equiparable con puestos de trabajo diferentes creados por la empresa en ese año ya que un puesto de trabajo, por la misma razón, puede ser cubierto por distintos contratados durante el año o puede responder a periodos del año con mayor carga de trabajo.

La distribución tipológica es la siguiente: contratos a tiempo parcial, 1018; contratos asimilados al R.D. 2104 (de obra y servicio, de sustitución,...), 853; contratos en prácticas, 517; contratos temporales, 354 y contratos de formación, 27. Por tanto, las dos modalidades que predominan son aquellas que traducen un uso muy flexible en el tiempo de la fuerza de trabajo, a lo largo del día o a lo largo de las semanas y del año. Ambas modalidades representan más de las dos terceras partes del total. Aquellas que tienen algún tipo de exención o de incentivación - de formación, de prácticas o de tiempo parcial - suponen el 56 % del total aunque la primera es prácticamente descartada por la empresa. Previsiblemente, porque la política de formación ha seguido otros derroteros. En principio, tenía lugar sobre todo previamente a la contratación a través de la organización de cursos de formación ocupacional homologados por el INEM para gente inscrita como desempleados. La mayor parte de los contratos en prácticas se realizan con activos que han efectuado esos cursos. En la actualidad, ha adquirido mayor importancia la formación continua. A este respecto, casi el noventa por ciento de la plantilla ha realizado cursos de una duración que no rebasa las cuarenta horas, salvo algunos que se han impartido para la estructura intermedia y el personal de administración que pueden llegar a las ciento veinte horas.

En cuanto a la duración, más de la mitad de los contratos -un 56%- son de seis meses. Corresponden por un lado, a algo más de la mitad de los de formación, casi todos los de prácticas, los temporales y casi las tres cuartas partes de los de tiempo parcial.

Casi todos los restantes, un 41 %, efectuados bajo la fórmula de a tiempo parcial o de las asimiladas al R.D. 2104, tienen una duración igual o inferior a tres meses. De ellos, más de la mitad -una cuarta parte del total- duran menos de treinta días. Entre los contratados, dos pasaron a disponer de un contrato de duración indefinida.

Algo más de la cuarta parte de los contratados lo han sido con categorías profesionales que implican un cierto reconocimiento profesional al trabajo que van a efectuar: básicamente, dependiente de sección menor, oficial de 3ª u oficial de 3 años. El resto de los contratos se han realizado con categorías auxiliares: mozo, un 30%, ayudante de sección menor o mayor, un 20%, auxiliar de caja, un 14%, reponedor, un 5%, limpiador, un 3% ; categorías que por otro lado, permiten una amplia disponibilidad de la mano de obra.

Los salarios percibidos aparecen en las tres cuartas partes de los contratos registrados. En ellos, se pueden distinguir cuatro tipos de sueldos base. El primero, el salario mínimo interprofesional que es lo que les corresponde a un once por ciento de esos contratados, principalmente, bajo la modalidad de formación o de prácticas. En 1990 era de 50010 pesetas. El segundo, un 7 % más, que cobra un 9%, corresponde a ciertas categorías de contratados bajo la modalidad de obra y servicio. El tercero, casi un 14% más del S.M.I ., que es lo que cobra un 35% de los contratados, corresponde a algunos de los que lo están bajo alguna de las modalidades del R.D. 2104 y sobre todo, de la temporal como medida de fomento de empleo. El último, en el que se han agrupado aquellos que están por encima o por debajo de los anteriores si bien son mayoritarios estos últimos; recoge sobre todo, los contratados a tiempo parcial que reciben una cantidad semanal que oscila en ese año, entre las ocho mil cien y las diez mil pesetas cuatrocientas semanales (entre siete mil quinientas y nueva mil seiscientas antes de la revisión anual) por haber trabajado las dos terceras partes de la jornada laboral habitual.

El salario final de cada contratado bajo la modalidad de prácticas, temporal o algunas de las de obra y servicio, se compone de ese sueldo base más una retribución complementaria, el complemento por calidad o cantidad de trabajo, según el nivel asignado arbitrariamente por la empresa y de la que se desconoce su cuantía. El del resto de contratados se limita al sueldo-base. Por lo tanto, los costes de la fuerza de trabajo contratada en 1990 se encuentran en los niveles más bajos posibles ya que los debidos a los salarios son los mínimos prescritos legalmente.

Los nuevos empleados de manera “no convencional” en 1990 eran mayoritariamente de sexo femenino, más de las dos terceras partes, y menores de veinticinco años, casi las tres cuartas partes. Esta distribución porcentual no se mantiene sin embargo (siempre), en las distintas modalidades de contratación. Así, las mujeres superan incluso ese valor entre los contratados a tiempo parcial mientras que los varones son mayoría absoluta entre los contratados en prácticas, temporales como medida de fomento de empleo y entre los de formación. En lo que se refiere a la edad, los más jóvenes de 16 a 19 años predominan numéricamente entre las modalidades acogidas al R.D. 2104; asimismo, están presentes significativamente entre los contratados a tiempo parcial aunque no sean mayoría lo que confirma que el trabajo más ocasional y puntual es cubierto por la gente más joven. La cohorte de 20 a 24 años predomina en el resto de modalidades. Tanto la gente de 25 a 29 como sobre todo la de 30 a 44 años es contratada en su mayor parte bajo la modalidad de trabajo a tiempo parcial.

Su nivel de instrucción es bajo: graduado escolar lo poseen un 43%; certificado escolar, un 23%; Bachillerato, un 14% y Formación Profesional, un 10%. Sobre todo, si se tiene en cuenta que más de la mitad de la población activa española tiene estudios medios. Por tanto, la mano de obra de la que se nutre Mercadona, está constituida por trabajadores con bajo nivel educativo que probablemente, tampoco encuentren muchas mejores ofertas de empleo en un entorno de fuerte desempleo.

Por otro lado, los trabajadores con graduado escolar son mayoría en todas las modalidades de contratación si bien su representación más destacada se registra entre los contratados en prácticas y a tiempo parcial, el 50 % y el 46%, respectivamente. Son básicamente estos contratados los que han realizado los cursos previos que promueve la empresa con el fin de proporcionar una formación específica para desarrollar las principales actividades de venta. El peso de los trabajadores con certificado escolar es importante asimismo, en todas las formas de contratación. Su presencia casi se equipara en valores absolutos a la de los que tienen graduado escolar entre los contratados temporales como medida de fomento de empleo y que desarrollan, mayoritariamente, las tareas más indefinidas: las que desempeñan los mozos. En lo que respecta al nivel de estudios del tercio restante de contratados, se observa una presencia significativa de gente con estudios de bachillerato, especialmente entre los contratados de obra y servicio u otras formas asimiladas al 2104 y entre los contratados a tiempo parcial. Se puede pensar razonablemente que son activos jóvenes que trabajan en época de vacaciones. El número de personas que reconocen no tener estudios es un uno por cien, la mayor parte contratados a tiempo parcial y desempeñando faenas de limpieza. Por último, más de la mitad de las personas que tienen estudios superiores están contratados en prácticas ejerciendo funciones asimilables a su título.

Así pues, los niveles educativos que predominan entre los nuevos empleados “no convencionales” en 1990 en Mercadona, no hacen sino confirmar que es el colectivo que tiene menos estudios es el que proporciona la mano de obra para las tareas o puestos de trabajo permanentes. A este respecto, no está de más recordar que mientras existan abundantes contingentes de demandantes de empleo de estas características y todo parece apuntar que así ha venido siendo, más fácilmente le resulta a la gerencia imponer ciertas condiciones laborales.

Estos datos contradicen el perfil del contratado en el gran comercio que se ha establecido en algunos estudios (Alós, Miguélez y Recio, 1989): joven de 16 a 20 años, lo que coincide en parte con la edad del de Mercadona, y con estudios de F.P. o de COU, lo que no concuerda con los datos de los contratados en esta cadena de supermercados. La razón de este desacuerdo estriba en la misma fuente de información. En el caso de Mercadona procede de los mismos contratos mientras que en el estudio del comercio catalán procede de informantes cualificados que probablemente, generalizan el lado que más les llama la atención en este sentido, al conjunto del sector: jóvenes con un nivel alto de estudios para su edad, están trabajando en condiciones precarias por debajo de sus posibilidades intelectuales.

Antes de pasar a analizar brevemente algunos aspectos de la secuencia del empleo “no convencional”, se va a realizar una mínima caracterización de algunas de las principales modalidades de contratación.

Los contratos de prácticas

Los contratados bajo esta modalidad representan el 18% del total de la contratación de 1990. La duración de casi el cien por cien de ellos es de seis meses. La retribución mensual es el salario mínimo interprofesional, más una retribución complementaria según la persona.

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad lo han sido para ocupar puestos de trabajo de dependientes de sección menor, de ayudantes de sección mayor o menor, de auxiliar cajero o de reponedor.

Los ofertantes de trabajo contratados son casi por igual hombres y mujeres, aunque son mayoría los primeros, un 56 %. Su edad está comprendida entre 20 y 24 años, un 52 %; entre 16 y 19 años, un 27% y entre 25 y 29 años, un 14%.

Su nivel académico corresponde a graduado escolar en un 50% de los contratados, a certificado escolar, en un 23%, a formación profesional, en un 10 %, y a BUP, en un 8%.

Los contratos a tiempo parcial.

Los contratados bajo esta forma representan el 36% del total de la contratación de ese año. La duración de casi un 70% de los contratos es de seis meses y la de la mayor parte de los restantes está comprendida entre uno y tres meses. La retribución es proporcional al número de horas trabajadas que nunca puede superar las dos terceras partes del total fijado en el convenio del comercio. Por esta razón hay una mayor heterogeneidad de rentas entre este tipo de contratados.

Casi una cuarta parte de los contratados lo han sido como auxiliares de cajero, un diecinueve por ciento de ayudantes de sección menor y un porcentaje igual como mozos. Otras categorías profesionales que sobresalen entre los trabajadores contratados bajo esta modalidad son las de ayudante de sección mayor, un 8% y las de limpiadora, un 7%.

La fuerza de trabajo es mayoritariamente femenina, un 89%, de todas las cohortes de edad establecidas hasta los cuarenta y cuatro aunque tengan un mayor peso la de 20 a 24, un 39% del total de los contratados a tiempo parcial. Su nivel académico es mayoritariamente de graduado o certificado escolar.

El uso temporal de la fuerza de trabajo contratada bajo esta modalidad es muy singular. La gerencia concentra una parte de las horas de los trabajadores contratados siempre en los fines de semana, en los viernes, en los sábados o en ambos días. La parte restante la distribuye principalmente, a lo largo de uno o dos días. En este último sentido, dispone de la fuerza de trabajo en horarios de mediodía y de mañana, un 46 y un 27%, respectivamente.

Los contratos temporales como medidas de fomento de empleo.

Los contratados bajo esta modalidad representan un 13% del total anual y perciben un salario que supone casi un 14% más del SMI de 1990. La duración de casi el cien por cien de los contratos es el mínimo establecido en la normativa legal: seis meses. Los trabajadores contratados han ocupado puestos de todas las categorías aunque ha sido la de mozo la que han cubierto mayoritariamente, un 66% del total.

La fuerza de trabajo es de ambos sexos si bien hay más hombres que mujeres, un 56 y un 44%, respectivamente. La edad de la misma está comprendida, principalmente, entre 20 y 24 años, un 49%. También hay una presencia importante de los que tienen entre 25 y 29 años y entre 30 y 44 años. Por último, los niveles de estudios predominantes son los de graduado y certificado escolar.

Contratos bajo algunas de las modalidades definidas en el R.D. 2104

Esta modalidad de contratación representa el 31% del total de manera que junto a la de a tiempo parcial, son las más utilizadas por Mercadona. Casi las tres cuartas partes de estos contratos son de menos de un mes y el resto duran entre uno y tres meses. Lo más llamativo es, sin embargo, que un 57% de todos ellos no alcanzan los diez días, registrándose muchos de ellos en las postrimerías del año que son fechas en las que hay un gran auge de la venta.

Estos trabajadores han sido contratados mayoritariamente con categorías que permiten un uso muy versátil de su fuerza de trabajo: mozo y oficial de 3ª. Con la primera, un 47% y con la segunda, un 30%. Los salarios que reciben las dos terceras partes son como los contratados temporales y los restantes, unas tres mil quinientas pesetas menos.

La fuerza de trabajo así contratada es, principalmente, femenina, un 70% y su edad está comprendida entre 16 y 24 años, aunque los que tienen entre 16 y 19 son más que los que tienen entre 20 y 24 años, un 43% contra un 34%. Hay distintos niveles de estudios académicos entre los contratados. En primer lugar, con graduado escolar hay un 39%; en segundo, con bachillerato hay un 22% y en tercer lugar, con certificado escolar hay un 17%. Resulta llamativo, el número importante de jóvenes con un nivel medio de estudios. Su presencia se multiplica en las vísperas de Navidad. Se trata casi con toda seguridad de estudiantes que trabajan en esas fechas no lectivas.

4.4.- El desarrollo secuencial del empleo “no convencional” en 1990.

En el desarrollo secuencial de la contratación efectuada en 1990 se observa que los máximos de contratación mensuales se registran en junio, julio, por un lado, y por otro, en diciembre, coincidiendo con una fuerte presencia de contratados a tiempo parcial así como de asimilados al R.D. 2104 (Cuadro I). Estos tipos de contratos aumentan considerablemente en momentos que se produce un notorio incremento de la actividad comercial: en un caso, al comienzo del verano -principalmente, en las zonas del litoral- y en el otro, a finales de año.

	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
C. Formación	25	1				1						
C. Prácticas	74	48	50	87	81	13	21	112	11	8	9	3
C. T. Parcial	32	58	42	47	48	135	188	50	167	68	90	93
C. Temporal	36	21	15	8	22	17	30	5	28	59	81	32
2104	21	3	14	9	31	145	152	61	14	8	-	395
Total	188	131	121	151	182	311	391	228	220	143	180	523

Cuadro I.- Las distintas modalidades de contratación por meses en 1990.

En el primer periodo, se utilizan indistintamente ambas modalidades de contratación por el tiempo preciso que dura dicha demanda de manera que estos contratos oscilan entre dos meses y dos meses y diez días cuando se firman entre el veinte y el treinta de junio y los del mes de julio tienen como fecha límite, finales de agosto, o primeros de septiembre.

En el segundo momento álgido de la contratación se recurre a los de obra y servicio recogidos en el Decreto 2104. Entre el 17 y el 21 de diciembre se firman 394 contratos de los que el 96% son de cinco días de modo que el uso de la fuerza de trabajo es muy preciso: se contrata en relación con el fuerte incremento de la venta en esas fechas y por el número exacto de días que se requiere mano de obra. Así, en esos días se firman 7 contratos con una duración de 3 días, 13 con una de 4 días, 381 con una de 5 días, 1 con una de 9 días, 3 con una de 12 días, 2 con una duración de treinta días, 2 con una de noventa días y 31 con una de 180 días.

El numeroso y preciso recurso de la empresa a estas formas de contratación puede restar aparentemente importancia a otras modalidades de contratación que, también tienen una duración limitada aunque los periodos prescritos son más largos, tres o seis meses, y por tanto, no permiten unos ajustes tan finos. A ese respecto, en el desarrollo de la modalidad de contratación temporal hay una cierta regularidad de manera que el número de contratos mensuales no oscila de manera acusada salvo en octubre y noviembre en que hay un importante aumento. En el desarrollo de los contratos de prácticas se observan máximos claros en enero, abril, mayo y agosto y mínimos en la mayor parte de los meses restantes.

Así pues, resulta evidente que las formas de empleo no “convencional” tienen una gran importancia en Mercadona en 1990. Su desarrollo mayoritario responde a un uso preciso de la mano de obra en el tiempo: a lo largo de los días de la semana o de los meses en que se registra un incremento de las ventas.

Pero además, esta articulación no aleatoria de las formas de empleo “no convencional” por parte de la gerencia se observa asimismo con respecto a los puestos de trabajo que se han cubierto a lo largo de ese año. Así, si se examinan los datos que aparecen en el cuadro II que corresponden a los valores proporcionales más altos de las principales categorías profesionales en cada modalidad de contratación, se puede afirmar que: 1º) las categorías que suponen un cierto reconocimiento profesional de la actividad laboral que se va a desarrollar, dependiente de sección menor, se localizan entre los contratados en prácticas; 2º) las categorías más difusas, mozo y oficial de 3ª, aparecen entre los tipos de contratos recogidos bajo el decreto 2104; 3º) las categorías relativas a puestos que requieren en muchos casos unas horas de trabajo al día, limpiadora o auxiliar de caja, se emplazan entre los contratados a tiempo parcial; y 4º) las categorías auxiliares o de apoyo, ayudante de sección menor o mayor, se localizan también entre los contratados a tiempo parcial. Por tanto, los puestos de trabajo que pueden ser permanentes se cubren mediante personas con contratos de prácticas y en parte, también con contratos a tiempo parcial, mientras que los ocasionales, con trabajadores contratados en obra y servicio y/o a tiempo parcial.

	Cont. Prácticas (18)	Cont. T.Parcial(37)	Cont. Temporal (13)	Cont. 2104 (31)
Depend.Sec. Menor	47	35		
Aydtte. Sec. Menor	28	55		
Oficial 3ª				87
Aydtte. Sec. Mayor		45		
Reponedor		30		
Mozo			29	48
Auxiliar de caja	25	61		
Limpiador		99		
OA3	53	31		

Cuadro II.- Representación proporcional de las principales categorías profesionales en cada modalidad de contratación.

Un último aspecto a considerar en este examen del desarrollo del empleo “no convencional” en 1990, es la segregación por sexo y edad que ha podido haber a lo largo del mismo. Es decir, se trata de examinar las formas en que se incorporan hombres y mujeres a los empleos de Mercadona, así como los distintos grupos de edad, ya que no todas implican las mismas condiciones laborales, ni tienen el mismo objeto y por lo tanto, se puede estar produciendo en la empresa algún tipo de discriminación según que haya más o menos efectivos de uno u otro sexo, de un grupo de edad u otro, en las modalidades de contratación utilizadas.

Pues bien, si las mujeres han ocupado las dos terceras partes de los empleos ofertados en 1990 por Mercadona, esta misma proporción debe mantenerse en las distintas formas de contratación para que no hubiera ningún tipo de discriminación sexual. A este respecto, se observa que sólo en los contratos de obra y servicio y en los asimilados al R.D. 2104, se registra una representatividad similar. En el resto, se produce algún tipo de polarización. Así, hay más hombres que mujeres en valores absolutos en los contratos en prácticas, en los temporales como medida de fomento de empleo y en los de formación. Por el contrario, hay más mujeres que hombres contratadas a tiempo parcial, un veinte por cien más de lo que corresponde a la distribución porcentual. Esto significa que hay más mujeres que hombres, en valores absolutos y relativos, destinadas preferentemente a aquellos empleos en los que se trabaja parte de la jornada y de duración inferior. Los hombres suelen ser empleados a tiempo completo y durante un período superior aunque también limitado. De este modo, la temporalidad laboral que afecta a ambos sexos, es una relación social sexuada en la medida que son las mujeres principalmente, las contratadas bajo las modalidades más cortas.

La discriminación adquiere más relieve si se tiene en cuenta, por un lado, que algunas de las formas de contratación, la de formación y la de prácticas, persiguen como objetivo específico, al menos nominalmente, la profesionalización de los contratados y, por otro, que cada una de ellas tiene un sentido ocupacional en la estrategia empresarial de manera que la de prácticas, la temporal y en ocasiones, la de a tiempo parcial, son utilizadas para cubrir preferentemente los puestos permanentes de los supermercados. Por lo tanto, la fuerza de trabajo femenina localizada mayoritariamente entre los contratados a tiempo parcial no sólo está peor empleada que la masculina sino que también tiene menos expectativas profesionales.

Pero además, ya se ha expuesto que la estrategia traduce en cierta medida la estrategia organizativa del trabajo que sigue Mercadona de modo que la mayor parte de los puestos que requieren y posibilitan una cierta capacitación profesional, los de atención directa al público, son cubiertos preferentemente con contratados en prácticas aunque también algunos de ellos lo pueden estar, con contratados a tiempo parcial. La discriminación sexual es manifiesta también esta dimensión.

En lo que se refiere a la relación de las distintas modalidades de contratación y de los diferentes grados de eventualidad que representan, con la edad de los contratados en 1990, no se observa una presencia de ninguna cohorte muy por encima o por debajo de su representatividad en el conjunto de la fuerza de trabajo contratada en 1990. Solamente, la de 16 a 19 duplica su presencia entre los contratados de obra y servicio. Asimismo, se perciben unas cohortes, la de 25 a 29 y las de 30 a 44, con una representación ligeramente superior a la que tienen en el conjunto, entre los contratados a tiempo parcial. Se trata de mujeres que combinan las faenas domésticas con unas horas diarias en el supermercado. A través de estos datos, resulta difícil establecer que Mercadona lleve algún tipo de intervención discriminatoria por grupos de edad en su estrategia ocupacional; especialmente, si se tiene en cuenta que el 88 % de los contratados en 1990 son menores de treinta años y por tanto, la principal conclusión en este sentido, es que contrata una fuerza de trabajo fundamentalmente joven.

4.5.- La movilización productiva de la mano de obra.

La mano de obra del supermercado está compuesta por trabajadores contratados con categorías diversas: dependientes, ayudantes, administrativos, reponedores, auxiliares de caja. Todos ellos trabajan bajo las órdenes de los Jefes de Sección y del Jefe de Tienda. Ahora bien, no todos representan de igual manera la especificidad de la venta ya que mientras los dependientes de oficio, como carniceros, pescaderos, charcuteros o administrativos pueden desarrollar su actividad en otras empresas grandes o pequeñas de la Distribución al por menor, sin embargo, cajeros o reponedores sólo lo pueden hacer en las empresas que lo hacen bajo la fórmula de autoservicio, es decir, en las grandes; por ello, tienen limitado su acceso a las pequeñas.

En principio, todos los contratados han debido estar registrados como demandantes de empleo en el INEM; obligatoriamente, los que lo están bajo la modalidad de prácticas. Se desconocen los criterios de selección que pueden existir. Ahora bien, de las regularidades que se observan en cada una de las modalidades de contratación se pueden inferir algunos criterios mínimos que deben regir ese proceso de selección de candidatos para las profesiones o tipos de trabajo que predominan en cada una de ellas. Así, tener menos de veinticuatro años para ser dependiente o menos de esa edad y ser mujer para ser ayudante o auxiliar de caja.

El proceso de integración es variable. En unos casos, es directa; en todas aquellas actividades que desempeñan los contratados bajo las formas del D. 2104. También, los contratados temporales y parte de los contratados a tiempo parcial. En otros, los seleccionados han de realizar previamente cursos de formación organizados por la empresa. Es la vía programada de manera centralizada por la gerencia para la incorporación colectiva; por lo tanto, ante la apertura de nuevos establecimientos. Este camino lo han debido recorrer una pequeña parte de los contratados a tiempo parcial, como auxiliares de caja, y casi todos los contratados en prácticas. Al finalizar los mismos,

la inmensa mayoría de los alumnos son contratados por la empresa. Cuando se trata de ampliar la plantilla existente en una tienda, es el jefe de la misma quien lo propone condicionado por los criterios económicos y organizativos a los que se ha hecho referencia.

Resulta evidente que los cursos constituyen en sí mismos un proceso de selección de trabajadores para la empresa que aplica los mecanismos que considera adecuados para filtrar las personas aptas para los distintos puestos de trabajo del supermercado. Pero además, los mismos han permitido a la empresa acceder a algunas de las medidas promovidas por la Administración para fomentar el empleo; especialmente y tal como se ha escrito a propósito de LLadró a los contratos en prácticas que eximen de las tres cuartas partes de la cotización empresarial a la Seguridad Social y por tanto, permiten reducir los costes salariales. En este último sentido y de manera generalizada, la empresa se beneficia en esos años de las ayudas económicas directas articuladas por la C.E.E. a la creación de empleo y de una cantidad similar de la Administración Autonómica.

Una vez realizado el curso, los seleccionados son integrados a la empresa mediante contratos en prácticas, principalmente a tiempo o completo pero también a tiempo o parcial. Su destino, puestos de trabajo permanentes a los que también son asignados contratados bajo las modalidades de a tiempo parcial o temporales como medida de fomento de empleo. No sucede así, con los integrados bajo otras modalidades de contratación, como las del R.D. 2104, o incluso con parte de quienes están a tiempo o parcial, que son asignados a puestos de trabajo ocasionales.

La integración se produce en período de prueba: de seis meses para todos los contratados por un año o más y de tres meses para aquellos que lo están por un tiempo inferior. Esto implica que todos los trabajadores contratados por tres meses o menos están todo el tiempo en período de prueba. Por tanto, buena parte del empleo estacional tan importante en la empresa, se desarrolla en régimen de prueba. Esta forma de integración es propia de Mercadona y supone una ampliación de los topes prescritos en el Estatuto de los Trabajadores, así como en el convenio provincial del sector. Así, en el Estatuto se afirma que salvo lo que se disponga en convenio, el período de prueba no será superior a seis meses para técnicos titulados, ni de dos para el resto (Art. 14.1). En el Convenio Provincial, se fija el período en seis meses para los técnicos titulados, tres meses para el resto y quince días para los no cualificados (Art. 6).

Una vez acabado el período de prueba, no se acaba la condición de “temporal” de los integrados en puestos o tareas permanentes, sino que se prolonga hasta el máximo legal, tanto para poder disfrutar de los beneficios económicos que acompañan a ciertas modalidades contractuales, sobre todo la de prácticas, como para procurar mantener la tensión, la atención y el esfuerzo de la mano de obra. Y es que a la larga, los factores de movilización son muy sencillos como se verá a continuación: se articulan básicamente alrededor del salario pero también de las oportunidades de empleo que ofrece al ofertante de trabajo el entorno local más próximo. Transcurridos los topes de tiempo legalmente establecidos, los contratados “temporales” han pasado a fijos, especialmente en los años centrales de la década pasada. De este modo, una buena parte del empleo “no convencional” de Mercadona se reconvierte en “convencional”.

En general, la movilidad de la mano de obra en el proceso de trabajo es de libre disposición de la gerencia; más aún, después de la entrada en vigor del primer convenio de la empresa que la normaliza plenamente: “la gerencia podrá asignar a los trabajadores pertenecientes a un grupo profesional a la realización de aquellas tareas correspondientes a un grupo distinto al que pertenece el trabajador, siempre que las mismas estuviesen también incluidas entre las normales o complementarias de su grupo profesional” (Art.8). Con ello, permite la permanencia en el tiempo en el grupo I. Este desarrollo del Estatuto empeora lo prescrito en el mismo sobre la movilidad ya que en ningún momento afirma que la realización de tareas de un grupo distinto por razones técnicas u organizativas tenga que tener un carácter constante.

Los salarios base son bajos. Por tanto, los complementos o pluses son importantes y se convierten en un factor de movilización productiva más ya que pueden suponer una cuarta parte del sueldo base. Los primeros han estado estipulados por el convenio del sector hasta 1996, después por el convenio de empresa; no sucede así con los segundos que dependen de la productividad y comportamiento laboral del trabajador. En el caso de las cajeras, del tiempo empleado con los clientes para cobrarles y devolverles, de las relaciones con ellos: “si eres buena “picando”, eres rápida, no te equivocas porque también te equivocas,... pues, entonces, recibes el suplemento, el plus”(administrativa, afiliada a CC.OO)⁷⁷. En el caso de los dependientes profesionales, carniceros, charcuteros, pescaderos, lo mismo, “algunos despachan más, algunos despachan menos; unos son más rápidos, más atentos, menos atentos”(repartidor). Ahora bien, entre las primeras, el control se ejerce automáticamente mientras que entre los segundos se hace a través del jefe de sección. En cualquiera de los casos, el reconocimiento de los complementos mediante la asignación de un determinado nivel, es una prerrogativa de la gerencia que puede subirlo o bajarlo y por supuesto, no concederlo de manera que en la plantilla hay trabajadores que no lo poseen. Su función empresarial resulta clara: mejorar la productividad y la disponibilidad laboral. Por tanto, función económica y disciplinaria (política).

En este último sentido, existen otras formas de disciplinamiento ya que se pueden adjudicar los peores trabajos a aquellos que no se adaptan a las normas de la sección o de la tienda - “el otro chico que estaba el otro día, mengano; pues, también es una persona que ha hecho una serie de denuncias porque además de hecho tenía razón, entonces él estaba bastante en la lista negra, ¿no?. Entonces, ¿qué pasa? ... le dijeron claramente que le llevaban a una zona en la que todas las escaleras o una mayoría ...no tiene ascensor. ...es una especie de castigo”(perfumera); “es para que cambies de forma, o sea, estás en una tienda y ves...”(repartidor)-. También, trabajos sin sentido -“La imagen que yo les daba a los demás compañeros no les era satisfactoria porque no querían que hubiera nadie a cuarenta horas. Entonces cogieron y me dijeron de un día para otro: ¡tú te vas mañana a las oficinas!. Entonces, yo dije: ¡no sé nada, porque no soy administrativa!. ¡no pasa nada!...me pusieron con una intención muy clara, o me convencían cambiándome el nivel personal, ¡no eres un simple empleado de tienda, sino que eres una secretaria! o como allí la gente está más contenta porque se creen que es un nivel diferente y no son trabajadores, pues entonces esa gente es mucho más difícil que tú les digas: ¡oye, que hay que hacer cuarenta horas! ¡oye, que vamos a ver que pasa con el jefe!...Y he estado mucho más castigada de lo que estoy ahora. He estado un año sola en una habitación de dos por dos haciendo un trabajo absurdo totalmente, mirando números todos los días, los rollos de

⁷⁷ Con el fin de conocer el desarrollo de la actividad laboral en un supermercado, se realizaron dos entrevistas en profundidad a afiliados a CC.OO.: una perfumera y un repartidor.

las cajas, lo que pican, cuando ellos lo pueden sacar por scanner; contabilizando diez artículos, siete horas al día, y días de no tener nada de trabajo y tener que estar siete horas así, mirando la pared”(perfumera)-. O simplemente el traslado de quienes resultan problemáticos a otras tiendas rompiendo su círculo de relaciones inmediatas -“llega un momento en que has tenido algún problema o no le gusta la manera de trabajar que tienes...y este señor (el jefe de tienda) pide a la jefatura superior que no interesas y cambias. Psicológicamente afecta mucho a la gente. He visto incluso lágrimas a chicas que las han cambiado de tienda”(repartidor).

También, puede ser disuasoria de cualquier tentación de no asistir al trabajo por “malestares menores”, gripes, dolores menstruales,... la redacción del art. 23 del convenio de la empresa en el que se firma que la empresa abonará al trabajador el 50 por cien de su salario durante los tres primeros días si es la primera baja y ninguna cantidad si es la segunda o sucesivas; a partir del cuarto día y hasta el duodécimo mes, la empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el cien por cien. Con este tratamiento salarial que recibe la incapacidad temporal, todo apunta a que las ausencias por enfermedad se “reservan” para casos de imposibilidad física de desplazarse al trabajo. A este respecto, el tratamiento salarial que se le da a la incapacidad laboral en Mercadona es todavía más restrictivo que el que recibe en el convenio provincial del sector donde no se percibe complemento alguno durante los tres primeros días de la primera baja de cada año.

Junto a estos mecanismos de control simple, existen otros mecanismos de control empresarial más complejos relacionados con la política de promoción. Consiste en cubrir algunas vacantes de categoría o función superior con personal de las de nivel inferior: “a lo mejor hay gente que estaba ... en cualquier sección y de repente allí en las oficinas necesitan a alguien. Entonces hacen una llamada a ciertas tiendas y presentan, pues, bueno, esta persona porque a lo mejor está bastante de acuerdo con la empresa o por lo que sea. Entonces mucha de la gente que hay en las oficinas, no son administrativos porque hayan estudiado administrativo, sino porque ...”...“suele ser gente que está muy de acuerdo con ella, en la tienda. Entonces, claro, es un poco el subir, ¿no?, el subir a lo que es la oficina”(administrativo); “de los empleos de oficina, de las centrales y todo eso, mandan una nota diciendo que necesitan administrativos o cualquier otra cosa y se hace una convocatoria a nivel interior”(repartidor).

De todas maneras, los posibles efectos amortiguadores que puede tener este proceso de movilidad vertical se agotan en el tiempo y no sólo porque las vacantes de rango superior que aparecen son muy pocas con respecto a los potenciales candidatos, sino sobre todo, porque no existe ningún criterio claro, acordado o no, que permita conocer el camino que lleva a la promoción lo que obliga a los aspirantes a jugar todas las bazas, con un alto desgaste personal.

Finalmente, un aspecto central de este proceso de movilización de la fuerza de trabajo es la ordenación del tiempo de trabajo, sobre todo, en lo que se refiere a los trabajadores de jornada completa, que se articula en función de las cargas laborales que hay diaria, semanal y anualmente. La jornada es de cuarenta horas semanales lo que supone trabajar 30 horas anuales más que en el resto del sector. Se distribuye por la gerencia según sus necesidades de lunes a sábado pudiéndose realizar hasta diez horas diarias durante diez días consecutivos. La gama de horarios laborales que abre esta nueva distribución de la jornada es tal que anula en gran medida la funcionalidad del empleo a tiempo parcial pero también parte del estacional. Es obligatorio trabajar los domingos en aquellos centros

en los que actualmente existe actividad y en aquellos otros que, en el futuro, lo aconsejen razones de demanda comercial o de competencia. La jornada a realizar se conoce con diez días de antelación, si bien la gerencia la puede cambiar sin preaviso por motivos imprevistos. En lo que se refiere a los treinta días de vacaciones, se pueden disfrutar al menos quince días en el período comprendido del 1 de abril al 31 de octubre, si bien la gerencia puede excluir de la planificación anual de vacaciones aquellos períodos de máxima actividad en función de la localización de los centros de trabajo de que se trate. Nuevamente, las prerrogativas de la gerencia en la articulación de la jornada y de las vacaciones son todavía superiores a la del resto de supermercados y autoservicios de la provincia de Valencia donde no es obligatorio trabajar los domingos y las vacaciones se disfrutaban entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre y en las zonas turísticas entre el quince de abril y el quince de octubre. Así pues, la discrecionalidad empresarial en la ordenación del tiempo de trabajo es casi absoluta.

Por todo ello, no es infrecuente que una parte de la plantilla haya ido viendo su relación con la tienda (empresa) como algo transitorio no sólo ante la precaria situación, sino también, ante la ausencia de expectativas (tanto individuales como colectivas). Sin embargo, medir el alcance de este fenómeno no es posible ante la inexistencia de datos sobre la rotación voluntaria de personal. Ahora bien, los trabajadores entrevistados apuntan que queda poca gente de la plantilla inicial con la que Mercadona inauguró sus tiendas de origen. En unos pocos casos, porque los trabajadores han sido promocionados. En otros, porque han cambiado de establecimiento. Pero, insisten en que hay un resto importante que ha abandonado la empresa.

En este entorno, se entiende mejor la cultura corporativa desplegada en los últimos años por la gerencia, basada tanto en el reforzamiento de la incentivación de la retribución individualizada como en una promoción del “espíritu de empresa” dirigida a la integración del trabajador. A este respecto, en los cursos de formación habidos en los últimos años en los que han participado más de las tres cuartas partes de la plantilla, se incluyen módulos de formación empresarial.

Así pues, los principales ejes sobre los que se ha articulado la movilización de la fuerza de trabajo son básicamente mecanismos de “control simple”, largos períodos de prueba, penalización económica para disuadir las ausencias leves, salarios bajos, supervisión directa del trabajo, salvo el de las cajeras que también es controlado automáticamente, primas de productividad individualizadas asignadas discrecionalmente por la gerencia a partir de la información recibida por la jerarquía del supermercado, si bien en los últimos años se observan algunos mecanismos más complejos, basados en la promoción corporativa. Movilización de la mano de obra en una actividad productiva singular que no tiene la misma carga laboral a lo largo del día, de la semana o del año y por tanto, no requiere la misma cantidad de fuerza de trabajo. Estas distintas exigencias se agrandan a medida que el tiempo de venta se amplía; es decir, a medida que las horas y los días de apertura de los comercios aumentan. En este escenario, es donde ciertas fórmulas de empleo “no convencional” han sido funcionales y todavía lo son en otras empresas del subsector, aunque en los últimos años han perdido funcionalidad en Mercadona, como consecuencia del poder omnímodo que ha reconocido a la gerencia el convenio colectivo para ordenar el tiempo de trabajo.

4.6.- Negociación colectiva: “S.P.B.”(Siempre Precios Bajos).

Tras este breve recorrido por algunas de las normas que permiten una determinada forma de movilización de la mano de obra en Mercadona, resulta clara la función disciplinaria que tiene en este caso, la regulación colectiva. En principio, puede sorprender que una regulación de este tipo que rebaja todavía más los de ya por sí escasos límites a la discrecionalidad empresarial que contiene el Estatuto de los Trabajadores o el convenio provincial de supermercados y autoservicios al que se ceñían las relaciones laborales de la empresa hasta 1996, pueda ser etiquetada como negociada. Ahora bien, si se tiene en cuenta el peculiar entorno de relaciones laborales del sector y por tanto, de la empresa, se comprende mejor este desarrollo.

Tradicionalmente, el comercio ha sido un subsector que se ha caracterizado por una organización y una acción colectiva débil. Entre otras razones, porque las relaciones laborales han estado fuertemente marcadas por el paternalismo que encierra un tipo de actividad que tiene lugar no solo en presencia del propietario y del dependiente, sino también del cliente, lo que dificulta la diferenciación de los derechos laborales de la interrelación personal, las reivindicaciones de las cualidades personales. Este triángulo se rompe en cierta medida con la irrupción de la superficie comercial y el autoservicio. Sin embargo, el paternalismo ha tendido a subsistir al haberse desarrollado escasamente una organización obrera que sea independiente de la patronal lo que se explica entre otros hechos, por la fuerte presión en contra que las respectivas patronales han ejercido con frecuencia sobre los trabajadores. Por un lado, amenazando con el despido a quienes se afilien a ciertas organizaciones sindicales y por otro, creando sus propios sindicatos para controlar con mayor intensidad a sus empleados. A este respecto, hay que hacer referencia a que la gran patronal (ANGED) es muy restrictiva a la hora de admitir nuevos socios con el fin de llevar a cabo una política de mano de obra moderna, eufemismo que no significa sino libre de conflictos. Las condiciones exigidas son dos: que las empresas solicitantes estén saneadas y que tengan sindicatos “normales”.

Uno de los resultados ha sido una presencia muy superior a la habitual de los sindicatos corporativos en el sector, entre otros, la Federación de Asociaciones Sindicales de Grandes Almacenes (FASGA) y la Federación de Trabajadores Independientes del Comercio (FETICO); es decir, de sindicatos cuyo ámbito de actuación se restringe a la empresa, supuestamente protegidos por ésta, o al menos, no molestados y que ponen énfasis en la defensa de los rasgos profesionales más que en los más generales y de solidaridad de los sindicatos de clase. Un síntoma claro de esa presencia es que han conseguido la máxima representatividad (en las elecciones sindicales) donde antes la habían conseguido los sindicatos de clase o una equiparable a la de estos últimos. Las razones de este fenómeno están relacionadas con la intensa precarización del empleo en tanto que los eventuales tienden a estar donde pueden ser “bien vistos” por sus jefes; por tanto, si han de estar afiliados, lo hacen a sindicatos filopatronales, que son muy poco críticos con la empresa y con una buena opinión de la misma ya que, según ellos, les facilitaría la información recabada, cumpliría el convenio,... En este sentido, su grado de identificación con la estrategia de la empresa es muy alto.

Otro de los resultados ha sido la baja presencia de los sindicatos “no empresarializados”; es decir, la contrapartida de lo anterior. Esto implica un bajísimo nivel de organización obrera, y por supuesto, una escasa vinculación entre trabajadores y sindicatos. La explicación que ofrecen los sindicalistas es que los trabajadores eventuales rehuyen el contacto con los sindicatos por temor a la animadversión que les puede ocasionar ante el empresario, y por tanto, ante el riesgo de perder el empleo que tienen aunque sea precario. Otra explicación, también cierta es que los trabajadores eventuales no se aproximan al sindicato porque perciben concretamente que éste no les resuelve sus problemas con la empresa. Pero además, las dificultades de los sindicatos crecen en la medida que aspectos tan importantes de la organización del trabajo, como la promoción interna o la percepción de los complementos de calidad, no se rigen por criterios evaluables de las capacidades profesionales de la fuerza de trabajo, sino por el grado de identificación y de confianza depositada en la empresa.

Ninguna de estas prácticas es ajena a Mercadona. A algunas ya se ha hecho referencia en la exposición de la gestión de mano de obra o de la organización del trabajo. A otras, se hará a continuación. Así, durante años y todavía ahora, algunos sindicatos, CC.OO. y CGT, han estado estigmatizados. A finales de los ochenta, en la época de mayor precarización del empleo, miembros de ambos sindicatos renunciaron a presentar candidaturas en las elecciones sindicales ante la amenaza de no renovarles el contrato laboral. En la de los noventa, en ningún momento, la empresa ha normalizado las relaciones con ellos; únicamente, lo ha hecho con UGT. De este modo, en la actualidad, la representación sindical en el Comité de Empresa está compuesta por UGT y el Sindicato Independiente (S.I.).

En este entorno, Mercadona abandona el marco de la negociación colectiva sectorial en 1996 para “negociar” con sus trabajadores un convenio de empresa aplicable a todos los centros que la empresa tiene en el Estado Español y precisamente con el argumento de que se ha expandido más allá de la provincia de Valencia. Sin embargo, las intenciones reales no acaban ahí. El objetivo principal ha sido mejorar la productividad de la mano de obra, tal como se acaba de exponer. Por un lado, disciplinándola más mediante distintas medidas que aumentan el período de prueba o que penalizan la incapacidad temporal. Por otro, eliminando cada vez más las escasas limitaciones que contienen algunas disposiciones del Convenio Provincial del Sector o el Estatuto a la discrecionalidad empresarial en el ámbito de la movilidad funcional o en el de la ordenación del tiempo de trabajo. Pero también, como se verá a continuación, reduciendo los costes salariales. En primer lugar, los sueldos base. En segundo lugar, la retribución de las horas extraordinarias. En lo que se refiere a los primeros, veintiséis categorías profesionales cobran menos en Mercadona que en los supermercados o autoservicios acogidos al Convenio Provincial (Cuadro III); categorías que, por otro lado, están diferenciadas salarialmente en función de llevar tres años o no en la empresa. En otras trece, se cobra más. Se trata de salarios bajos, en general. La media de los sueldos base de Mercadona contenidos en el Cuadro III es de 104492 pesetas mensuales mientras que la de los Supermercados es de 105544 pesetas. Ambas están por debajo de la ganancia media del trabajador del comercio a nivel nacional que, según el Anuario Estadístico, era de 150922 pesetas en 1995 y muy por debajo del trabajador de construcción que percibía 245.651 pesetas. Por otro lado, la dispersión salarial entre el personal de base y los cuadros intermedios es pequeña a pesar del gran número de categorías profesionales que existen: la más retribuida sólo cobra un 26 por

ciento más que la menos. Esto permite a la gerencia, incentivar más fácilmente el trabajo lo que de algún modo beneficia a las categorías más altas.

En lo que se refiere a las horas extraordinarias, no hay ninguna referencia en el Convenio de Mercadona. En tanto que la ley no fija un incremento legal para remunerarlas, esto puede estar suponiendo el ahorro del 75 % de recargo sobre la hora ordinaria de trabajo que reconoce el Convenio Provincial en el caso de que se hagan.

<i>Categoría</i>	<i>S.M. Provincial</i>	<i>S.M.Mercadona</i>	<i>S.An. Prov.</i>	<i>S.A.Mercadona</i>
Rotulista	98870	85200-95000	1483050	1278000-1425000
Cajero-Contable	109107	85200-95000	1636605	1278000-1425000
Prof. Carnicero/Charcutero 1ª	104496	85200-95000	1567440	1278000-1425000
Prof. Carnicero/Charcutero 2ª	96994	85200-95000	1454910	1278000-1425000
Prof. Pastelero 1ª/Prof. Of. 1ª	104496	85200-95000	1567440	1278000-1425000
Prof. Pastelero 2ª/Prof. Of. 2ª	96994	85200-95000	1454910	1278000-1425000
Dep. Pesc. -3 años	92303	85200	1384545	1275000
Dep. Pesc. +3 años	99666	95000	1494990	1425000
Prof. Esp. Dist. Comercial -3 años	93240	85200	1398600	1278000
Prof. Dist. Comercial -3 años	85737	85200	1286055	1278000
Conductor- Repartidor	96994	85200-95000	1454440	1278000-1425000
Dep. Sec. Mayor + 3 años	104310	95000	1564650	1425000
Dep. Sec. Mayor -3 años	98870	85200	1483050	1278000
Ayudante Sección Mayor	85737	85200	1286055	1278000
Dep. Sec. Menor - 3 años	85737	85200	1286055	1278000
Oficial Administrativo	101165	85200-95000	1517475	1278000-1425000
Aux. Administrativo - 3 años	85737	85200	1286055	1278000
Operador	101165	85200-95000	1517475	1278000-1425000
Jefe Secc. Administrativa	124287	105000	1864305	1575000
Jefe Administración	153054	105000	2295810	1575000
Titulado Superior	185016	165000	2775240	2475000
Jefe División	169030	165000	2535450	2475000
Jefe Compras/Ventas	153054	105000	2295810	1575000
Encarg. Almacén/Jefe Sección	109107	105000	1636605	1575000
Jefe de grupo	114578	105000	1718670	1575000
Jefe Sección Almacén	147191	105000	2207865	1575000
Titulado medio	147191	165000	2207865	2475000
Jefe Sucursal/Jefe Supermercado	147191	165000	2207865	2475000
Ayudante Sección Menor	80595	85000-95000	1208925	1278000-1425000
Prof. Carnicero/Charcutero 3ª	80595	85000-95000	1208925	1278000-1425000
Prof. Pastelero 3ª/Ayde Pescadería	80595	85000-95000	1208925	1278000-1425000
Aux. Administrativo +3 años	85737	95000	1286055	1425000
Cajera hasta 2 años	81986	85200	1229790	1278000
Cajera de 2 a 4 años	85737	85200-95000	1286055	1278000-1425000
Cajera con más de 4 años	89490	95000	1342350	1425000
Prof. Esp. Dist. Comercial +3 años	93240	95000	1398600	1425000
Prof. Dist. Comercial +3 años	85737	95000	1286053	1425000
Envasador/Personal Limpieza	80595	85200-95000	1208925	1278000-1425000
Prof. Oficio 3ª/Telefonista	80595	85200-95000	1208925	1278000-1425000

Cuadro III.- Tabla comparativa de salarios base de Mercadona y de los supermercados y autoservicios.

“Siempre Precios Bajos” es la consigna bajo la que Mercadona realiza su actividad comercial, tal como se ha escrito. Tras esta breve comparación de sus tablas salariales con las del convenio sectorial, se comprende mejor no sólo el verdadero sentido de la consigna, sino también la razón de por qué abandona el marco de negociación colectiva sectorial.

5.- CONCLUSIÓN.

“Es verdad que ahora hay muchos eventuales, mucho trapicheo con ellos, muchas mujeres que hacen unos horas al día, pero cuando yo empecé a trabajar en Superette (cadena de supermercados absorbida a finales de los años ochenta por Mercadona) hace veinte años ya pasaba en las dos tiendas en que yo he estado, la de Emilio Baró y la de la Malvarrosa” (perfumera).

Sirva este comentario de una de las trabajadoras entrevistadas sobre la existencia de determinadas formas de empleo “no convencional”, como preámbulo a una primera valoración de las prácticas de empleo en las dos últimas décadas. Antes de que la crisis estallar, el trabajo eventual y/o el trabajo a tiempo parcial ya se desplegaba dentro de la venta al por menor, incluso bajo la fórmula de autoservicio. Existen pues, precedentes históricos de las formas de empleo “no convencional”.

Sobre la base de este hecho histórico, hay que valorar los cambios habidos en las prácticas de empleo. En este sentido, buena parte de la regulación estatal desarrollada a finales de los setenta y sobre todo, a principios de los ochenta, no es más que un reconocimiento legal de unas prácticas que se extendían con fuerza en un entorno de desigual correlación de fuerzas entre capital y trabajo facilitando así el desarrollo de fórmulas que hasta entonces no eran muy convencionales como las de tiempo parcial o las eventuales. Quince años después, han adquirido un importante peso en las medianas y grandes superficies, hasta el punto que pueden empezar a ser consideradas corrientes en muchas empresas. En aquellos casos de integración “eventual” a puestos de trabajo permanentes porque facilita que dicha incorporación de la mano de obra sea más disciplinada. En aquellos otros de integración a tiempo parcial o temporal porque facilita la articulación de las jornadas laborales a los horarios de apertura comercial o a las cargas temporales en determinados periodos. En este sentido, contribuye a la solución, aunque no sea la única, de un problema central en la gestión empresarial de mano de obra en el comercio como es la ordenación del tiempo de trabajo.

Pues bien, las prácticas de empleo “no convencional” que se acaban de analizar, no sólo no son periféricas sino que son fundamentales para la productividad del trabajo. Las categorías de trabajo a tiempo parcial, “temporal” o de obra y servicio y eventual han permitido a los empresarios realizar demandas de mano de obra cada vez más ajustadas a las exigencias de la producción. De este modo, el trabajo se puede contratar “justo a tiempo”. En este contexto, el análisis de los diferentes usos de la mano de obra, desagregados por tipos de contrato y empleados, es fundamental para la comprensión de la estructuración del mercado de trabajo. A este respecto, cabe realizar dos puntualizaciones. La primera que los empleos “no convencionales” están generalmente peor retribuidos y considerados a todos los niveles, siendo patrimonio exclusivo en

muchas ocasiones de grupos que tienen un menor reconocimiento social. La segunda, que las razones que mueven a las personas a trabajar conforman también las características de la oferta y contribuyen a determinar los términos en que se contrata esta mano de obra y la manera en que se utiliza dentro de cada empresa.

Precisamente, las divisiones entre la oferta de mano de obra han servido para facilitar su desigual trato empresarial, así como para legitimar sus distintos usos posibilitados además por los frágiles sistemas de protección al desempleo. Por tanto, el bajo valor de cambio de los puestos de trabajo ocupados por mujeres y jóvenes bajo contratos “no convencionales” se debe más a las creencias existentes sobre sus necesidades relativas de ingresos o a las oportunidades de empleo locales, que a su baja productividad o bajo valor de uso.

Paradójicamente, los aumentos de productividad conseguidos con la mano de obra “flexible” o “periférica” por los empresarios, no siempre se han valorado debidamente en los estudios sobre la gestión de mano de obra y por supuesto, sobre la flexibilidad.

Por otro lado, la categoría o el término de periferia implica asimismo, una concepción homogénea en la que diferentes tipos de trabajadores o de empleo son básicamente equivalentes. La evidencia empírica muestra que esta realidad no es así. Los mercados internos de trabajo no están estructurados conforme al par núcleo-periferia, impuesto por estrategias empresariales, o al menos, no sólo así, sino también con arreglo a las condiciones de oferta de la mano de obra y a las normas que regulan su contratación. Pero además, y probablemente esto sea lo más importante, es una simplificación ingenua y equivocada del modelo de la empresa flexible considerar que sólo los trabajadores del núcleo son indispensables para las actividades de la empresa: por la propia naturaleza de su contrato, en las horas punta de ciertos días o por las mismas funciones que desempeñan, los trabajadores a tiempo parcial y eventuales son fundamentales para la empresa. Esto, junto al hecho de que llegan a suponer hasta la mitad o las dos terceras partes de la plantilla en algunas empresas, implica que no resulta muy acertado considerar estos trabajadores como “complementarios” de la mano de obra de plena dedicación o como mano de obra “marginal”. Esta terminología oscurece, como en otros casos, no sólo la aportación productiva de este tipo de trabajadores sino también sus experiencias y deseos reales, e implica una concepción de su función dentro de la empresa que no se corresponde con la realidad; el trabajo de los temporales y eventuales puede estar insuficientemente valorado, pero no es de ninguna manera periférico ni para el empresario ni para el trabajador. Al agrupar en un solo grupo los trabajadores a tiempo parcial, los temporales, los eventuales, .., el concepto de empresa flexible soslaya uno de los dilemas fundamentales con que se enfrentan los empresarios, elegir entre varias categorías de mano de obra con diferentes funciones y condiciones de oferta, convirtiéndolo en una falsa elección entre núcleo y periferia.

Por último, hay que hacer referencia a que ningún sistema de relaciones laborales y por supuesto, ninguna de las prácticas que lo constituyen, pueden ser abordadas simplemente de una manera cuantitativa-descriptiva. Cualquier aspecto cuantificado o descrito no sólo requiere entrar detalladamente en su desarrollo concreto sino también en sus nexos con otros. En lo que se refiere a las formas de empleo “no

convencional”, la contratación por obra y servicio en régimen de pruebas, la contratación temporal como medida de fomento de empleo o la contratación en prácticas por periodos de tres o seis meses, mejora el control político sobre la mano de obra y reduce los costes económicos. Ahora bien, no constituyen fórmulas unívocas. La propia evolución del empleo “no convencional” en Mercadona que ha disminuido, así lo atestigua. En este entorno, se han configurado nuevos mecanismos de gestión, relacionados mayoritariamente con los puros de oferta y demanda en la relación salarial, como la retribución individual en la que la prima al rendimiento adquiere cada vez más importancia o la ordenación del tiempo de trabajo cada vez con mayor discrecionalidad empresarial, pero también emergen los “corporativos” que buscan la integración “personal” pasando por los “disciplinarios”. Todo ello en un entorno en que la descentralización de la gestión de las tiendas facilita que las relaciones estén teñidas de paternalismo, sobre todo cuando no existe organización colectiva.

Se está pues, en condiciones de responder a algunos de los interrogantes harto frecuentes en los debates sobre las prácticas flexibles de mano de obra. En primer lugar, las grandes empresas de la distribución al por menor han recurrido de manera desigual a las distintas formas de empleo “no convencional”; incluso, han recurrido distintamente en el tiempo dentro de cada empresa, como ha sucedido en Mercadona. Este hecho permite cuestionar algunas de las explicaciones vertidas sobre su desarrollo que lo han relacionado exclusivamente con las fluctuaciones de las ventas. Formalmente, algunas de ellas, como las estacionales y las de tiempo parcial, constituyen eficaces instrumentos para acoplar las jornadas laborales y los horarios comerciales. De hecho, se han utilizado tanto unas como otras. Sin embargo, existen otras fórmulas organizativas de abordar el problema del acoplamiento ordenando el tiempo de trabajo de los ocupados a tiempo completo, como se pone de manifiesto en Mercadona y sobre todo en Mercat.

En segundo lugar, resultan patentes tanto la función disciplinaria como la económica de determinados tipos de empleo “no convencional”, los eventuales, ya que permiten mejorar la predisposición de la mano de obra y reducir sus costes directos; en ambos sentidos, su intenso desarrollo actual obedecen plenamente a estrategias empresariales. Sin embargo, ni un papel ni otro se acaba en esas prácticas de empleo “no convencional”. Las nuevas formas de gestión de mano de obra de Mercadona lo evidencian hasta el punto que algunas de esas prácticas requieren el refuerzo de algunos mecanismos específicos de gestión, como la ampliación del período de prueba, para que puedan ejercer realmente algunas de esas funciones.

Más aún, la eficacia de estas prácticas de empleo “no convencional” depende en general, de la situación de los mercados de trabajo locales y de las convenciones sociales sobre los grupos que las protagonizan preferentemente.

Así pues, la mano de obra, y por supuesto la que ha sido definida como flexible, no puede considerarse sin más como un bloque homogéneo; las condiciones singulares con que se enfrenta a los distintos colectivos de trabajadores presentan diversas diferencias. Se trata de un hecho que reconocen los empresarios no sólo en sus prácticas de contratación sino también en las de gestión y de retribución. Por ello mismo, debería reflejarse asimismo en la orientación de los estudios, en el sentido de no dejarse llevar por dicotomías simplistas que limitan el conocimiento y de ser más sensibles a los procesos

sociales que configuran las decisiones patronales cuando establecen las relaciones entre sus necesidades de producción y los mercados de trabajo.

CAPITULO IX.- ¿UN MODELO DISTINTO DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO TRAS LA CRISIS DE LOS SETENTA?

El examen que se acaba de realizar de la industria naval, cerámica decorativa y comercio, evidencia que buena parte de la reestructuración del trabajo llevada a cabo en estos subsectores de la economía española, ha supuesto cambios (innovaciones) sobre un patrón existente de manufactura multiproceso, línea de montaje o de venta.

1. ¿CONTINUIDAD O CAMBIO?

Así, lo que se percibe en la reorganización de la construcción naval es una conjugación de lo viejo y lo nuevo: más flexibilidad funcional en los talleres de los astilleros y una división del trabajo menos intensa, sin implicar formalmente enriquecimiento de tareas, ni reprofesionalización. Por tanto, una mayor disposición laboral del trabajador a ejecutar todo lo que sepa hacer y que le ordena la gerencia dentro de su ámbito profesional. Su materialización, una fuerte intensificación del trabajo.

Son los principales hallazgos en este examen en el que se ha dedicado especial atención a la naturaleza de los cambios en las demarcaciones de los puestos de trabajo, la recualificación y la movilidad laboral en un subsector caracterizado por la relevancia del trabajo de “oficio”. Se han considerado, al mismo tiempo, dos interpretaciones que desde la especialización flexible, por un lado, y desde los “nuevos conceptos de producción” por otro, han analizado los cambios en la industria naval. A este respecto, han definido cada una de las dos grandes épocas que han establecido, según el tipo de demanda de buques y la forma de construcción que la ha satisfecho. Así, han asociado demanda única (o diversificada) con organización manufacturera por gremios y demanda en serie con organización burocrática de la construcción. Cada gran episodio de reestructuración habría supuesto una transformación radical. Sin embargo, se ha puesto de manifiesto que estos enfoques, han conllevado una descontextualización del problema más significativo de la correlación de fuerzas entre capital y trabajo: el poder que en lo que se refiere al último gran lance de la reestructuración, ha supuesto el crecimiento de las prerrogativas patronales y con él, la intensificación del trabajo. Dentro de los límites que tiene la investigación realizada, la información ofrecida refleja un cambio modesto hacia la ampliación de tareas, incluso una definición más amplia de ciertos empleos, pero sin que implique polivalencia funcional. Por tanto, la retórica seductora del control sobre el proceso de trabajo que ejercen los trabajadores de oficio, tan presentes en la construcción naval, no debe esconder el crecimiento del poder y de la influencia del capital, en general. Asimismo, se ha ajustado paulatinamente la mano de obra a la construcción de cada buque y se ha conseguido un esfuerzo más intenso y continuado. En este sentido, las reestructuraciones empresariales del trabajo han coincidido con reducciones de plantillas de modo que han tenido lugar en un entorno de indefensión de los trabajadores. Los empresarios han sido, pues, los verdaderos factotums de la reestructuración económica. En sus actuaciones apenas se observan las líneas apuntadas en los nuevos paradigmas productivos. A este respecto, lo que se ha observado coincide en gran medida con lo que

vislumbraron ciertos autores en las áreas metropolitanas de Barcelona y del Sur Madrileño. Las prerrogativas organizativas de la gerencia han aumentado y la empresa ha continuado siendo el actor más poderoso del proceso de reestructuración.

Estas actuaciones dirigidas a aumentar la productividad del trabajo se han visto completadas con otras orientadas a reducir los costes y los riesgos, así como a consolidar franjas de mercado o a conquistar otras nuevas. Para ello, han aumentado extraordinariamente la subcontratación con la consiguiente extensión de la vulnerabilidad laboral y sin que la empresa subcontratante perdiera dominio sobre el proceso de construcción. También, han renunciado a la construcción de ciertos motores, mientras han asumido la de otros, con nuevas funciones. El tipo de buques construido se ha mantenido igual que en el pasado. Y así, en estas estrategias apenas se reconocen los rasgos prescritos por la nueva ortodoxia. Más cierto es que dichas estrategias son muy heterogéneas con respecto a la lógica organizativa, de producto, Incluso, puede ser muy diferente dentro de la propia empresa. A este respecto, el caso de Astilleros Españoles, S.A. es ejemplar. Por último, hay que recordar que buena parte de estas iniciativas de reestructuración tienen una larga tradición en la construcción naval aunque no tuvieran la extensión actual. En este sentido, cabe considerarlas desde el punto de la continuidad, y no solo desde el del cambio.

El hincapié que ha hecho, pues, la nueva ortodoxia en la diversificación de la demanda del producto, el poder de los consumidores, y en la recuperación del trabajo artesanal, el poder del factor trabajo, resulta inapropiado. Por un lado, porque con frecuencia dicha diversificación constituye una estrategia de la gran empresa. Por otro, porque si algo han evidenciado estas dos décadas de reestructuración productiva es que la fragmentación creciente del sistema productivo no debe confundirse con la del capital y la autoridad.

Estas consideraciones tienen poco que ver con las que se han ofrecido en los nuevos modelos productivos. En lugar de un cambio fundamental hacia una nueva era de enriquecimiento del trabajo y de profundización de la denominada “democracia industrial”, lo que se observa frecuentemente es lo contrario: un cierre de la porosidad en el trabajo, una intensificación del esfuerzo laboral, una mayor penosidad, términos que por otro lado, describen considerablemente mejor los cambios en las relaciones laborales, que el vago y acomodaticio de flexibilidad funcional, y una restricción de los derechos laborales y sindicales. Por último, los procesos de descentralización de la producción que suponen el desarrollo de una economía organizada en red, forman parte de las estrategias de un número reducido de empresas dirigidas a reforzar su control oligopolístico. La presencia de empresas foráneas es un caso indicativo de este tipo de estrategias.

Tras este examen de la naturaleza y dinámica de la transformación social y económica acontecida en el proceso de construcción naval, la “reprofesionalización” se observa de manera diferente. Las posibilidades de regeneración de las condiciones de empleo y trabajo son ahora más problemáticas. Sin duda, existen en tanto que el proceso de reestructuración no está determinado. Ahora bien, los importantes problemas que plantea, arrojan serias dudas sobre la posibilidad de que la “reprofesionalización” acabe siendo el paradigma del futuro. Las consideraciones teóricas contenidas en los discursos paradigmáticos y en la literatura relativa a la reprofesionalización se han basado en nociones como la lealtad, las relaciones de cooperación y confianza, dando por supuesta, la recuperación de la idea de “comunidad”. Esto conlleva, entre otros hechos, un aislamiento del centro de trabajo y de la empresa y a ignorar la relación que existe entre la

economía de empresa y la economía mundial. Pero en el cambio de siglo, la economía de la empresa y por tanto sus condiciones de empleo y trabajo no pueden ser vistas más que formando parte de la red económica global, la cual es configurada y transformada por formidables relaciones de poder de manera que el grado de autonomía de la empresa y la capacidad de regeneración de esas condiciones de empleo y trabajo están limitadas.

Por tanto, cabe preguntarse si la organización laboral considerada estrictamente constituye el ámbito de estudio e intervención adecuado y si la reprofesionalización es una categoría pertinente. Ha sido evidente la seducción que han ejercido. A este respecto y tal como han puesto de manifiesto K. Williams y otros (1994) es significativa la colonización de las ciencias sociales que han supuesto los conceptos organizacionales. Sin embargo, de igual manera se han puesto de manifiesto los riesgos que encierra el que tanto la una como la otra fetichicen las relaciones y procesos contradictorios que tienen lugar en la producción de un bien o servicio determinado. De todos modos, el reconocimiento de esta deficiencia analítica no implica su caída.

Asimismo, se han producido cambios en un subsector característico de la producción en línea de montaje (o de la producción en masa, en la nomenclatura imperante en las ciencias sociales del trabajo), como es la industria de cerámica decorativa pero lo han protagonizado principalmente, las medianas empresas. Sus esfuerzos se han orientado a estructurar la organización del trabajo mediante una definición poco rígida de puestos y tareas en el marco de una reducción de la gama de piezas. La disponibilidad laboral (o la flexibilidad funcional) resultante tiene poco que ver con la recualificación profesional o con la satisfacción de trabajador y mucho, con un fuerte control empresarial sobre la movilidad y el ritmo de trabajo.

Paradójicamente, una política de producto más diversificada se ha producido en las grandes empresas en donde se ha mantenido una férrea división del trabajo en puestos individuales. En este contexto, no hay una tendencia fuerte hacia la producción basada en los gustos del consumidor, y mucho menos hacia la recuperación del trabajo de “oficio”, sino que lo que se observa es, en primer lugar, una tendencia hacia la globalización y cierta estandarización de la producción y en segundo lugar, hacia la destrucción de la producción regional y artesanal.

No parecen pues, muy acertados ni operativos a efectos analíticos, los planteamientos de los paradigmas productivos. Tampoco parece que lo sean sus apuestas por rupturas radicales tras observar lo que permanece y que lo que cambia no siempre tiene el sentido otorgado en los paradigmas. Claro que los discursos de algunos de ellos, como el de la especialización flexible o el de los “nuevos conceptos de producción”, se basan en una dicotomía falsa entre producción artesanal y producción en masa, que prescinde de clasificaciones con una mayor capacidad explicativa como la de producción unitaria, en pequeños lotes, en serie o de proceso. Al considerar una polarización tan excluyente entre dos extremos, todo lo que no encaja en uno u otro, como las redes de pequeñas empresas y los sistemas de producción en pequeños lotes, se suelen interpretar como hechos distorsionantes de la producción en masa. Ahora bien, supone una distorsión para quienes conciben el capitalismo como economía de la producción en masa, no tanto como sistema económico interesado en el beneficio y la acumulación, donde resulta normal la coexistencia de la producción en masa, la de pequeños lotes y la artesanal, o del pequeño y del gran capital. Ahora bien, el saldo entre estos dos últimos continúa siendo favorable a este último.

Por último, en subsectores de los servicios tan importantes en el plano ocupacional, como el del comercio, se ha puesto de manifiesto la confusión que supone considerar las formas de empleo que no se ajustan a los estándares predominantes hasta finales de los setenta, como periféricas o nuevas. Asimismo, se ha evidenciado la importancia de la división sexual del trabajo en el proceso de gestión y el recurso a determinados estereotipos relacionados con el sexo de los demandantes de empleo o con su edad, para justificar menores salarios, categorías profesionales más bajas y turnos de trabajo a tiempo o parcial que obedecen a las necesidades de la organización más que a las de los trabajadores. A este respecto, las ventajas del empleo a tiempo parcial para los empresarios residen en los bajos costes directos de la mano de obra, en la posibilidad de ajustar el trabajo a las necesidades de producción y en el aumento de la productividad del trabajo. Y por último, se ha hecho patente la centralidad que supone el empleo eventual en las estrategias de gestión y de control.

En este entorno, las políticas de desregulación del mercado laboral revelan su más que notoria funcionalidad ya que han constituido en buena medida, importantes fuerzas impulsoras de estas nuevas políticas de empleo, especialmente, si se tiene en cuenta el significativo y acelerado crecimiento de la mano de obra “temporal” que ha tenido lugar a partir de las sucesivas reformas legales tras la aprobación del Estatuto de los Trabajadores. Así, el uso de trabajadores de temporada para cubrir las variaciones estacionales de la demanda y sobre todo, de eventuales en puestos permanentes forma parte de una estrategia común. En lo que se refiere a los trabajadores a tiempo parcial se han utilizado como fuerza laboral estable e inestable de modo que no es del todo cierto que se hayan introducido recientemente como respuesta pragmática a la incertidumbre del mercado.

El hecho de que los trabajadores eventuales y a tiempo parcial representen al menos el cuarenta por ciento de la mano de obra en las empresas estudiadas, salvo una de ellas, pudiendo llegar a las tres cuartas partes y de que tengan una gran importancia en la venta resulta incongruente con su consideración de periféricos. Además, es evidente que las mismas gerencias no consideran fácticamente a estos trabajadores como periféricos ya que les atribuyen diversas funciones, algunas de ellas, centrales. Por último, hay que hacer referencia a que la preocupación casi exclusiva por probar el crecimiento de la flexibilidad numérica omite o ignora parte de la naturaleza de los cambios que implica realmente el complejo fenómeno que se ha intentado definir bajo la etiqueta de flexibilidad como por ejemplo, la descentralización de la gestión de las unidades productivas que es una de sus expresiones más palpables en el comercio al por menor, pero también en otros subsectores. Esta descentralización ha conllevado sistemas de control financiero con la correspondiente atribución de los costes salariales a esas unidades productivas. Este hecho ha tenido importantes consecuencias como la creciente supresión de los tiempos de trabajo improductivo, la introducción de turnos de trabajo a tiempo parcial, la intensificación del trabajo o la paulatina eliminación de limitaciones a la ordenación empresarial del tiempo de trabajo. Y es que al igual que en el resto de estudios monográficos realizados, el discurso de la flexibilidad abarca multitud de factores. En ocasiones, ha descrito parcialmente determinados aspectos de la realidad; pero en otras, ha traído asimismo equívocos.

Así pues, la reorganización laboral que ha tenido lugar en estos subsectores característicos de la producción industrial y de servicios, no representa más que permutaciones sobre patrones de producción existentes. Esto ha supuesto cambios muy corrientes, disponibilidad laboral de la mano de obra en el taller o en el puesto de trabajo,

ordenación del espacio y del tiempo productivo, que tienen poco que ver con los planteamientos tópicos y retóricos asociados a los discursos sobre los nuevos paradigmas productivos. Además, se suelen inscribir en estrategias de gestión empresarial más amplias que engloban asimismo las políticas de empleo impulsadas por la necesidad de conjugar las exigencias de la producción y las relaciones laborales con las demandas y presiones competitivas del mercado. De este modo, la reorganización del trabajo ha supuesto cambios limitados en formas ya establecidas de gestión y de control de la mano de obra, al menos en los subsectores analizados, dando lugar a variantes modificadas de la experiencia existente. Subyaciendo a estas estrategias han estado las preocupaciones empresariales por la reducción del trabajo y de otros costes, las prerrogativas patronales sobre disposición e intensificación del trabajo y una inquietud real aunque muy limitada por explotar las “habilidades intelectuales” de los trabajadores. ¿Qué se puede pensar de una reestructuración laboral que ofrece tan pocos indicios del artesano de la especialización flexible, del trabajador recualificado de los “nuevos conceptos de producción” o del trabajador responsable de la “producción ligera”?

Más allá del alcance y naturaleza de su desarrollo ya analizados, arroja luz sobre el “milagro de productividad” en la economía española de los últimos quince años, sobre las interpretaciones que se han hecho del mismo. Porque aunque se ha documentado claramente que ha habido un aumento substancial de la productividad en este período, sin embargo, no se ha aclarado suficientemente que ha significado cuantitativamente y, sobre todo, su base. Así, las distintas interpretaciones ubican esos aumentos en lugares diferentes, casi opuestos. Los convencidos del “milagro” destacan las mejoras habidas desde mediados de los ochenta: el PIB per cápita ha crecido a una tasa media anual superior al 4 % entre 1985 y 1992, así como las ganancias relativas que reducen las distancias frente a sus competidores más directos europeos. La economía española habría mejorado modestamente su posición con respecto a la media de las economías europeas. Los escépticos afirman que ha supuesto volver a la trayectoria de principios de los setenta que deja todavía a la economía española muy por debajo de las europeas, en valores absolutos. Sin embargo, tanto unas como otras coinciden en que el crecimiento de la productividad en este tiempo responde más a la reducción del empleo que a la inversión de capital o al crecimiento de la capacidad productiva y que el patrón de la inversión modesta ha continuado después de algunos breves interludios en estas dos décadas.

Esto lleva a centrar la atención en las formas de organización empresarial; en concreto, en el significado de las modificaciones habidas en el proceso de trabajo, así como en las implicaciones de los cambios en la correlación de fuerzas entre el capital y el trabajo. Los defensores de políticas económicas de “oferta” que afirman que la posición de la economía española ha mejorado “milagrosamente”, tienden a interpretar este entorno en términos de transformación cualitativa de las relaciones laborales y de liberación de las trabas existentes a la gestión empresarial, ya que los distintos gobiernos habidos desde los ochenta han desarrollado una ofensiva contra aquellas prácticas restrictivas que han estado inhibiendo en el pasado la productividad y la modernización; entre otras, contra la regulación colectiva existente. Los que se oponen a esta concepción, insisten en que las políticas económicas han contribuido muy poco a resolver las tradicionales deficiencias estructurales de la economía española, sobre todo las de la industria. El examen que se acaba de realizar apoya los argumentos de los escépticos. Pero además, hay que hacer referencia a que las políticas estatales sobre las relaciones empresa-sindicatos han supuesto un proceso paulatino de marginación sindical o de la intervención colectiva,

conseguido sobre todo mediante el reforzamiento de las prerrogativas de la patronal ya existentes para facilitar la adaptabilidad y la intensificación del trabajo. Este hecho junto a la baja inversión de capital, han tenido bastante más importancia que la experimentación en otros ámbitos del proceso de trabajo, ya sean técnicos, como la recualificación o el trabajo en equipo, o políticos, como asegurar la representación colectiva en las estructuras y decisiones de la empresa.

A pesar de la existencia de revisiones críticas como la realizada en el presente trabajo, muchos de los convencidos de la especialización flexible o de los nuevos conceptos de producción suelen argumentar que se debe mirar a otros sectores y empresas para comprobar su pronóstico, aunque aceptan, al menos una parte de ellos, que lo que conlleva estos nuevos paradigmas productivos, está poco difundido en el Estado Español (Vázquez Barquero, 1991, 4) y, por ello, centran su atención en el desarrollo desigual entre lo que sucede aquí y lo que acontece en aquellos países en los que se han aplicado con éxito los nuevos sistemas de producción manufacturera, como Japón, Italia, Alemania o Dinamarca. Así, se intenta salvar este tipo de literatura de la prueba de la experiencia poniendo énfasis en el retraso y la excepcionalidad española. Sin embargo, como se ha puesto de manifiesto en el capítulo I, estudios internacionales más amplios cuestionan hasta qué punto las experiencias se ajustan a los paradigmas productivos de la especialización flexible y de los nuevos conceptos de producción en otros lugares. Y sobre todo, no está nada claro que las formas de reestructuración laboral seguidas por los empresarios del Estado Español se hayan saldado sin éxito para el capital.

2. ¿DESARROLLO DESIGUAL? ¿EL FUTURO DÓNDE?

Algunos autores (Vázquez Barquero, 1991) han desarrollado una versión fuerte del argumento del retraso contraponiendo la experiencia española a la de las regiones innovadoras en varias sociedades capitalistas avanzadas, como la Tercera Italia, Sakaki en Japón y Baden-Wurttemberg en Alemania. Reconocen que la actividad productiva se ha recuperado desde mediados de los ochenta, así como el empleo asalariado. Ahora bien, sin que se haya definido todavía, una estrategia productiva a largo plazo lo que consideran un hecho grave ya que el proceso de industrialización se ha completado con un gran retraso con respecto al de las economías avanzadas y ha adolecido de deficiencias estructurales que dificultan la obtención de niveles de productividad y competitividad elevados; entre otras, la especialización en producciones con alto contenido de trabajo y tecnología poco avanzada y el alto grado de dependencia exterior, que limitó la capacidad de reacción local ante un entorno en profunda transformación (9). Por ello, consideran inadecuado argumentar en el caso español que el aumento de la demanda de servicios para satisfacer las necesidades del sistema productivo español haya propiciado el proceso de desindustrialización. En este sentido, la desindustrialización y la expansión de los servicios son dos procesos que han coincidido en el tiempo. La primera ha tenido lugar antes de que el sistema industrial hubiera alcanzado su nivel de madurez, cuando los factores que propiciaron la crisis industrial emergieron en el escenario internacional mientras que la segunda se ha producido, sobre todo, debido a la expansión de servicios de baja productividad y, en menor medida, a la de los servicios a las empresas.

En este contexto, reconocen asimismo que la productividad de la industria española ha mejorado, desde mediados de los ochenta, pero como consecuencia de la reducción de personal, casi un dieciocho por ciento, y de la pérdida de capacidad, algo más

del diez por ciento de los establecimientos industriales existentes a finales de los setenta han cerrado a la vez que se ha reducido el tamaño medio. No se puede afirmar pues, que la reestructuración a la que han estado sometidas buena parte de las actividades industriales durante el periodo de crisis, haya permitido mejorar substancialmente la competitividad de las empresas, a pesar de los cambios en la estructura productiva española. Según estos autores, esta congelación de la competitividad ha estado motivada por una crisis de inversión en infraestructuras pero, fundamentalmente, como consecuencia del fracaso en hacer progresar las nuevas formas de especialización flexible o los “nuevos conceptos de producción”. Este fracaso lo atribuyen a todo un conjunto de instituciones restrictivas e imprevisoras. En primer lugar, gerencias que carecen de la preparación más elemental en aspectos como el marketing, la ingeniería, el diseño y la gestión de personal y que no han estado más que preocupadas por la rentabilidad económica a corto plazo. En segundo lugar, los sindicatos que excesivamente jerarquizados, han sido incapaces de captar los nuevos vientos de la economía mundial y muy inflexibles. Y en tercer lugar, los propios gobiernos que primero han estado erróneamente interesados en promover políticas de expansión del tamaño de las empresas en una búsqueda ingenua de economías de escala, cuando hacía ya mucho tiempo que éstas habían dejado de ser un elemento significativo en la lucha por la competitividad, y después, por el “laissez-faire”. Tanto al principio, cuando estuvieron preocupados durante un muy breve período de tiempo por la ordenación de la demanda, como después, cuando lo han estado por dejar actuar a la oferta, han descuidado la capacitación y el desarrollo. Todo esto supone limitar las posibilidades de innovar organizativamente y prolongar la supervivencia de la producción en masa, mientras que los competidores extranjeros más directos han establecido nuevas normas sobre productividad y calidad para facilitar la producción flexible. De este modo, las empresas han podido responder a las nuevas condiciones de mercado con sus sistemas productivos adaptados a las mismas. Estas mismas argumentaciones se han reproducido en la explicación del desigual desarrollo económico desigual de regiones y ciudades.

De este tipo de consideraciones controvertidas, se ha venido infiriendo constantemente a lo largo de este tiempo o que el Estado Español o partes de su territorio, deben reorientar sus políticas económicas. En el plano macroeconómico, los responsables de su formulación deben intentar limitar las subidas salariales que producen inflación y promover la inversión a expensas del consumo corriente, y en el plano microeconómico, deben ayudar a las empresas privadas a diseñar técnicas de diseño y producción que no tengan nada que envidiar a las existentes en el extranjero. El modelo ha sido la Tercera Italia que se caracteriza por la existencia de pequeñas empresas de carácter artesanal que utilizan la tecnología más moderna para obtener productos de alto valor añadido. Las empresas compiten en los mercados nacionales e internacionales, ahora bien, el capital, el trabajo y la administración local o regional cooperan en sus respectivos ámbitos territoriales en la prestación de servicios técnicos, formación e información sobre mercados y servicios financieros.

Ahora bien, este tipo de análisis sobre el desarrollo regional depende de un contraste muy controvertido entre una producción en masa desfasada y conducida por la crisis y las sinergias emergentes de la especialización flexible o de los “nuevos conceptos de producción”. Sin embargo, como se ha puesto de manifiesto en el cap. I apart. 3-2, las realidades de Italia y Alemania cuadran pocas veces con los paradigmas. A este respecto, el análisis pormenorizado de la Tercera Italia identifica el poderoso rol de los grandes montadores finales y la importancia continua de la inseguridad permanente y malpagada de

los subcontratistas (Amin A. y Robins, K, 1991; Murray, 1987). En el caso alemán, también se ha destacado hasta qué punto el predominio de las grandes empresas subordina a las pequeñas, dentro y más allá del ámbito regional. Tales hallazgos sugieren que se debe prestar atención a la lógica de las diferentes trayectorias de reestructuración en economías nacionales, regionales o sectoriales, más que darlas por sentadas desde la concepción idealizada de los nuevos paradigmas productivos cuya particularidad reside en coger alguno de los elementos de la actual reestructuración de las economías capitalistas, compendiado en el concepto de flexibilidad y convertirlo en el principio característico de la nueva época. Sus distintos contextos se articulan alrededor de oposiciones conceptuales muy simples, de masas/ flexible; viejo/nuevo; global/local que constituyen la base para la distinción de estadios en el desarrollo económico e histórico de la producción capitalista, calificadas como fordistas y postfordistas. A este respecto, se ha evidenciado que los procesos sociohistóricos son mucho más complejos. Indudablemente, aparecen nuevas tendencias en el ámbito de la estructuración de la producción o se reproducen otras que se han implementado en otros tiempos y lugares, pero su desarrollo es bastante más complicado y contradictorio de lo que se apunta en dichos paradigmas. Lo nuevo no está marcado por una ruptura total y fundamental con lo viejo: el antiguo orden no puede desaparecer sin más. En este sentido, aunque no se puede objetar nada contra esta actitud de resaltar lo que aparece o se reproduce, sin embargo, con frecuencia es bastante más pertinente referirse a todo lo que continua.

En esta atribución del desfase actual de la economía española a la permanencia del sistema fordista o de sus obsoletos principios, los partidarios de los nuevos paradigmas productivos corren el riesgo de efectuar una descripción caricaturizada del capitalismo posterior a la Guerra Civil. Por un lado, porque los trabajadores del Estado Español no es que no hayan disfrutado los altos niveles salariales y de vida que han caracterizado a los países “fordistas” más prósperos, sino tan siquiera los de la mayor parte de los países del entorno más inmediato. Por otro, porque los empresarios no han conseguido los altos niveles de productividad que ha conllevado la automatización de la producción y la aplicación de los métodos de trabajo “científicos” en esos países. Cuando el fordismo alcanzó su máximo apogeo, es decir, en los años cincuenta y sesenta, la organización industrial y las relaciones de producción en el Estado Español pueden definirse como fragmentarias, poco sistemáticas y sobre todo, muy autoritarias.

En este contexto que se ha venido definiendo, la trayectoria de la economía española puede caracterizarse en cierto sentido, en términos de “facilitación activa” de ciertas formas de gestión. A este respecto, hay que hacer referencia obligada a la incapacidad de los trabajadores para bloquear las vías hacia la rentabilidad basada en salarios bajos, segmentación del empleo e intensificación del trabajo. Esto ha significado que las compañías multinacionales hayan visto el Estado Español no como base de una producción altamente especializada y con gran valor añadido, sino como la ubicación ideal para llevar a cabo actividades de montaje y submontaje que presuponen gran concentración de mano de obra. El resultado ha sido una presencia extraordinariamente fuerte, llegando a dominar sectores importantes de la economía, como los del automóvil, electrónica, productos químicos, comercio,... De este modo, muchos de esos rasgos son concomitantes al dominio existente desde hace mucho tiempo de una determinada trayectoria de acumulación rentable.

Desde esta perspectiva, la estructura productiva española se caracteriza por su especialización en productos de tecnología relativamente elemental y bajo valor

añadido, y por su economía de bajos salarios, baja productividad y baja inversión. Ahora bien, esto no debiera entenderse como resultado de un fracaso generalizado al innovar -los partidarios de la especialización flexible lo achacarán como se acaba de ver a los efectos de ciertas rigideces institucionales, mala gestión, inflexibilidad sindical y miopía gubernamental-, sino más bien como producto de la reestructuración y de las decisiones localizadas de corporaciones industriales guiadas por costes y beneficios; es resultado de los efectos mutuamente condicionantes de la debilidad de las fuerzas sociales internas (especialmente, la mano de obra) y del poder de las empresas multinacionales.

En este último sentido, toda evaluación realista de las causas de la debilidad de la producción y de las posibilidades de renovación industrial, debe abordar el problema de las multinacionales. Lo que se deduce de las consideraciones anteriores es la necesidad de impedir el acceso que dichas empresas tienen actualmente a una mano de obra insuficientemente capacitada, vulnerable y sobre todo, relativamente barata. Mientras esto no se consiga, el Estado Español continua apareciendo como una base ideal para el montaje de productos con bajo valor añadido y, en consecuencia, uno de los lugares menos atractivos donde localizar centros o instalaciones tecnológicas avanzadas, o de diseño e investigación. El fortalecimiento de las estructuras representativas y la mejora de las condiciones de trabajo debieran ser por lo tanto, prerrequisitos para progresar tanto en lo que se refiere a la tecnología, como a la producción y organización de la gestión que constituyen, por otro lado, los principales objetivos estratégicos de la especialización flexible.

Los defensores de los nuevos paradigmas productivos, sobre todo, de la especialización flexible invierten este argumento. Según ellos, las mejoras en las condiciones de empleo y en las relaciones sociales siguen por lo general, la tendencia hacia métodos especializados y flexibles de producción. En el fondo de esta opinión está la idea de que para lograr mejores condiciones se requieren márgenes de beneficios más altos. A su vez, para ello, hay que saber dirigir el producto más indicado hacia el reducto del mercado ideal en el momento oportuno. Esto significa que los responsables de la adopción de políticas deben ayudar a las empresas a desarrollar estas capacidades técnicas, porque de esa manera todos saldrán beneficiados.

Estas razones omiten los posibles conflictos materiales en las esferas de la producción y de la distribución. Por un lado, se supone que habrá una armonía de opiniones en el momento de adoptar las decisiones básicas: qué producir, para quien y cómo. Por otro lado, se prescinde por completo de los problemas básicos de la distribución. Además, este planteamiento no tiene en cuenta la creciente concentración y centralización del capital en el plano de la economía internacional. Por el contrario, la atención se centra en un problema que, como mucho, cabría calificar de segundo orden, es decir, el de la competencia de los empresarios en lo que respecta a diseño, comercialización y producción. A este respecto, lo que se quiere decir no es que la capacitación carezca de importancia, sino que lo que está en juego es mucho más de fondo. Los verdaderos problemas son la relación estructural entre los trabajadores y empresarios y la situación de estos últimos en la división internacional del trabajo.

Al igual que los partidarios de la especialización flexible, los defensores de la producción "ligera", han articulado un modelo de atraso institucional en su análisis y discusión de las diferencias organizativas y de productividad entre Japón y Occidente. Ahora bien, destacan que una combinación de presiones competitivas y aprendizaje corporativo está dando lugar desde la primera mitad de los noventa a una adopción más

amplia de la producción “ligera”. En este contexto, el fomento estatal de la inversión interna, un movimiento obrero debilitado y la tendencia cada vez más fuerte a descentralizar la negociación, pueden considerarse como elementos que favorecen la extensión de este modelo. Ahora bien, de nuevo, esto se interpreta a través del espejo distorsionado de falsos tipos ideales, como desarrollos de los mismos lo que encubre las cambiantes y controvertidas características de los planes productivos de, por ejemplo, Toyota, que no siempre recogen los costes corridos por los trabajadores o los problemas de contaminación que la diversidad del modelo plantean a la gerencia. Claro, que si se reconocen estas características, ya no existe modelo sin problemas que difundir. Pero además, clausuran el amplio espectro de acuerdos y contingencias productivas que caracterizan las operaciones de los actuales empresarios en todos los ámbitos, por un simple contraste entre los productores “ligeros” y “en masa” (K. Williams y otros, 1994). Por tanto, no contiene razones suficientes, ni proporciona lenguaje para comprender los complejos patrones de experimentación incierta que se ha producido, ni las distintas manifestaciones de conformidad, negociación y conflicto que han caracterizado la actual reorganización del trabajo.

Precisamente, son estas características de la experimentación pero también de la contestación colectiva (e incluso, individual) aunque sean de baja intensidad, las que deben ser integradas en caracterizaciones amplias por un lado, de la lógica de la producción en los centros de trabajo, con frecuencia intensivo, y relativamente barato, y por otro, de la importancia continua de los rasgos básicos de la producción en masa, para entender tanto la diversidad como los límites de la reorganización laboral en la economía española durante los años ochenta y noventa.

UN BREVE EPÍLOGO: MITO E IDEOLOGÍA.

“La máquina mitológica llega a ser un ingenio peligroso en el plano ideológico y político, y no sólo un modelo gnoseológico provisionalmente útil, cuando nos dejamos hipnotizar por ella” (F.Jesi: 1976: 138)

¿Qué opinión merecen los paradigmas productivos, tras la revisión analítica que se ha efectuado de los mismos, así como tras el examen de los cambios habidos en los procesos de trabajo de algunos subsectores económicos?

En primer lugar, que están contruidos con una retórica ya conocida que se ha adaptado a los actuales tiempos de crisis. En este sentido, recuerdan las dos facultades de las que se nutre la elocuencia del héroe homérico, auténtico objeto del mythos: la astucia para emplear las palabras justas en el momento preciso y la capacidad de utilizar un repertorio de historias preexistentes que confieren la autoridad de un pretérito consagrado al disertante.

En segundo lugar, que han reducido la complejidad y diversidad de las realidades sociales del trabajo, al intentar imponer tipologías únicas para las mismas. Una de sus expresiones, es la omisión del protagonismo humano en la historia, al omitir la dinámica concreta del cambio.

Y en tercer lugar, que tienen un carácter fundamentalmente prescriptivo. Revisados críticamente sus principales presupuestos y despojados de su retórica más amable, se convierten en preceptos técnicamente competentes que buscan la integración social. Contextualizadas sus consideraciones en un período más largo, los paradigmas productivos constituyen visiones postindustriales del progreso y del equilibrio funcional. A este respecto, sus preocupaciones por la flexibilidad laboral y la recuperación plena del mercado navegan a favor de la corriente neoliberal.

Por tanto, que constituyen más bien meta-teorías insensibles a la crítica empírica, así como, funcionales al sistema dominante. Por ello, resulta más apremiante no sólo un conocimiento más profundo de la reestructuración actual del trabajo sino también responder a la necesidad política de precaverse frente a las tecnicismos, mitos y profecías difundidas dentro de las mismas.

Para definir su proceso de producción, así como los mitos mismos, Furio Jesi utiliza la imagen de la máquina mitológica. En este sentido, cabe reconocer que apenas deja de ser considerada como puro modelo funcional y provisional, la máquina mitológica tiende a convertirse en un centro fascinante y a exigir tomas de posición, peticiones de principio, acerca de su presunto contenido. Precisamente, en este requerimiento reside parte de su funcionalidad porque con frecuencia, cuanto más se fija la mirada sobre ese contenido, para afirmar o negar su existencia, más se la desvía de aquellas modalidades de funcionamiento de la máquina. Ahora, se entiende mejor por qué la máquina mitológica llega a ser un ingenio peligroso en el plano ideológico y político, y no sólo un modelo gnoseológico provisionalmente útil cuando nos dejamos fascinar por su fuerza.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- . AA.VV.(1995), *Balance comercial del sector de la cerámica y porcelana decorativa española*, Asociación Española de Exportadores de Cerámica y Porcelana Decorativa, mimeo.
- . Acker, J. (1990), *Hierarchies, jobs, bodies : a theory of gendered organizations*, Gender and Society, vol. 4, 2.
- . Alos, R., Miguélez, F. y Recio, A.(1989), “*Relaciones laborales y trabajo precario en el comercio*”, C.E.R.E.S.-C.O.N.C., Barcelona.
- . Amin, A. y Robin, K. (1991), “*Distritos regionales y desarrollo regional: límites y posibilidades*”, Sociología del Trabajo, núm. extraordinario, pp. 181-229.
- . Ansart, P.(1973), *El nacimiento del anarquismo*, Amorrortu, Buenos Aires.
- . Aron, R.(1971), “*Dieciocho lecciones sobre la sociedad industrial*”, Seix Barral, Barcelona.
- . Atkinson, J.(1986), “*Flexibilidad de empleo en los mercados laborales*” en Zona Abierta núm. 41-42, pp. 1-42.
- . Baxandall, R. y otras (1994), *La clase obrera tiene dos sexos*, en Revista Mensual/ Monthly Review, vol. 2, 11.
- . Bellamy Foster, J (1994), *Labor and monopoly capital twenty years after : una introduction*, en Monthly Review, vol.46, núm. 6, noviembre de 1994, pp. 1-13.
- . Bernabé, J.M. (1981), “*Economía sumergida en la industria del calzado*”, ponencia presentada en el Simposium Internacional sobre Economía Sumergida, mimeo.
- . Berggren, C.(1993), “*Lean production: the end of history?*”, en Work, Employment and Society, Vol. 7. Núm.2, pp. 163-188.
- . Bilbao, A. (1993), “*Obreros y ciudadanos*”, Trotta, Madrid.
- . Bilbao, A. (1999), “*Modelo socioeconómico y organización de las relaciones laborales*” en Castillo Mendoza, C.A., “*Economía, organización y trabajo*”, Pirámide, Madrid.
- . Bilbao, A.; Cachón, L. y Prieto, C. (1992), “*Políticas empresariales de mano de obra (Un estudio realizado en la cuenca industrializada del Sur madrileño)*”, Comunidad de Madrid, Madrid.
- . Blauner, R. (1964), *Alienation and freedom*, University of Chicago Press, Chicago.
- . Bonazzi, G. (1993), “*Modelo japonés, toyotismo, producción ligera: algunas cuestiones abiertas*”, en Sociología del Trabajo, núm. 18, primavera de 1993, pp. 3-22.
- . Bono (del), A.(1996), “*Madrid tuvo “La Fortuna”*”, en Sociología del Trabajo, núm. 28, otoño de 1996, pp. 129-149.
- . Braverman, H. (1978), *Trabajo y capital monopolista*, Nuestro Tiempo, México.
- . Brown, R.K.(1992), “*Understanding industrial organisations. Theoretical perspectives in industrial sociology*”, Routledge, Londres.
- . Burawoy, M. (1989), *El consentimiento en la producción*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- . ____ (1996), *A classic of its time*, en Contemporary Sociology, vol. 25, nº 3 (may 1996).
- . Bursi, T. (1988), *L'industria delle piastrelle di ceramica. Dalla rapida crescita alla maturità settoriale*, Franco Angeli, Milan.
- . Candela Soto, P.(1993/94), “*Trabajo y organización en la industria del tabaco: las cigarreras medrileñas, 1890-1920*”, en Sociología del Trabajo, núm. 20, invierno de 1993/94, pp. 91-115.

- . Capecchi, V.(1988), “*Economía informal y desarrollo de especialización flexible*” en Sanchis, E. y Miñana, J. (1988).
- . Casey, B.(1994), “*Testimonio de las encuestas sobre las tendencias del empleo “no convencional”*” en Pollert, A. (1994).
- . Castillo, J.J.(1990), “*El distrito industrial de la cerámica en Castellón*” en Revista de Treball núm. 14, pp. 93-104.
- . Castillo, J. J. (1995), “*Fabricando la organización del trabajo de mañana: una fábrica líder en la mecánica*”, ponencia presentada en el V Congreso Español de Sociología.
- . Castillo, J. J. y otros (2000), “*La sociología del trabajo en España entre dos siglos*”, en Sociología del Trabajo núm. 39, primavera de 2000, pp. 111-134.
- . Cebrian, I.; Moreno, G. y Toharia, L. (1996), “*El trabajo a tiempo parcial : perfil y trayectoria*”, mimeo, Universidad de Alcalá de Henares.
- . Cohen, S. (1987), *A labor process to nowhere ?*, en New Left Review 165.
- . Corma, F.(1985), “*Innovación tecnológica, ¿factor superador de la crisis?*”, en Taulells, núm.3, pp 91-97.
- . Creación & Co (1991), “*Diagnóstico del sector de la cerámica decorativa*”, mimeo, Valencia.
- . Crompton, R. y Jones, G.(1984), *White-collar proletariat : Deskilling and gender in clerical work*, Temple University Press, Filadelfia.
- . Crozier, M.(1989), “*L’entreprise à l’écoute. Apprendre le management post-industriel*”, Inter-Editions, París.
- . Dore, R.(1992), “*La fábrica japonesa hoy: meditaciones de un evolucionista*”, en Sociología del Trabajo, núm. 15, primavera de 1992, pp. 31-61.
- . Edwards, P.K. (1990), “*El conflicto en el trabajo*”, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- . Edwards, R., (1983) *Conflicto y control en el lugar de trabajo*, en Toharia, L., ed., *El mercado de trabajo : Teoría y aplicaciones*. Alianza Universidad, Madrid.
- . Elger, T.(1982), *Braverman, capital accumulation and deskilling*, en Wood, S.,ed., *The degradation of work*, Hutchinson, Londres.
- . Enrech Molina, C.(1996/97), “*La reforma de la organización del trabajo en la “España Industrial” a finales del siglo XIX*”, en Sociología del Trabajo, núm. 29, invierno de 1996/97, pp. 135-155.
- . Fontana, J. (1983), “*Cambio económico y actitudes políticas en la España del siglo XIX*”, Ariel, Barcelona.
- . Friedman, A. (1977), *Industry and labor*, Macmillan, Londres.
- . García Calavia, M.A.(1992), “*Flexibilidad y mercado laboral en el sector del comercio: El caso de Compredona*”, en Cuadernos de Economía Vol. 20
- . García Calavia, M.A. y Sánchez López, M.L.(1997), “*La formación de trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial del comercio*”, mimeo.
- . Gershuny, J. I.(1988), “*El papel de la economía informal en la sociedad postindustrial*”, en Sanchis, E. y Miñana, J., “*La otra economía*”, Alfons el Magnànim - IVEI, Valencia.
- . Giddens, A.(1984), “*The constitution of society*”, Polity, Cambridge.
- . Goldthorpe, J.; Lockwood, D.; Bechhofer, F. y Platt, J. (1968), “*The affluent worker: industrial attitudes and behaviour*”, Cambridge University Press, Nueva York.

- . Goldthorpe, J.H.(1991), "*Orden y conflicto en el capitalismo contemporáneo*", Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- . Gómez López, J.D. (1998), "*La articulación y estrategia de la industria azulejera: de la tradición local a la internacionalización de las actividades*" en Investigaciones Geográficas núm. 19, pp. 31-48.
- . Gordon, D.(1996), "*Fat and mean: The corporate squeeze of working americans and the myth managerial "downsizing"*", Free Press, Nueva York.
- . Gordon, D.M., Edwards, R. y Reich, M.(1986), "*Trabajo segmentado, trabajadores divididos*", Ministerio de trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- . Gorz, A. "*Estrategia obrera y neocapitalismo*", Era, México.
- . Handy, Ch. (1986), "*El futuro del trabajo humano*", Ariel, Barcelona.
- . Hermosilla, J. y Rodrigo, C.(1997), "*Las grandes superficies en la Comunidad Valenciana*", Universitat de València, Valencia.
- . Hobsbawm, E.J.(1979), "*Trabajadores*", Crítica, Barcelona.
- . Hochschild, A. (1983), "*The managed heart : commercialization of human feeling*", University of California Press, Berkeley.
- . Homs, O.(1990), "*La cualificación como rigidez o innovación en la organización del trabajo. El caso del sector hotelero*", en Sociología del Trabajo, núm. 9, primavera de 1990, pp. 19-33
- __ (1991), "*Cualificación y formación en las empresas españolas*", en Miguélez, F. y Prieto, C.(Ed.), "*Las relaciones laborales en España*", Siglo XXI, Madrid.
- . Homs, O., Kruse, W, Ordovás, R. y Pries, L. (1987/88), "*Cambios en las empresas y requerimientos de cualificación en España*", en Sociología del Trabajo núm. 2, invierno de 1987/88, pp. 101-114.
- . Hyman, R. (1987), "*Strategy or estructura ?*" en Work, Employment and Society, vol.1, núm.1
- __ (1993), "*Especialización flexible: ¿milagro o mito?*" en Hyman, R. y Streeck, W.(Eds.), "*Nuevas tecnologías y relaciones industriales*", Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- __ (2000), "*Las relaciones industriales europeas: de la regulación a la desregulación y a la re-regulación ?*", en Gaceta Sindical Núm. 185, pp. 39-45.
- . Ibarra, E.(1990), "*Sociedad, estrategia corporativa y relaciones industriales*", en Sociología del Trabajo Núm. 10, otoño de 1990, pp. 69-96.
- __ (1991), "*El fenómeno organizacional más allá del "control bravermaniano": análisis estratégico de las organizaciones*", en Ibarra, E. y Montaña, L.(Eds.), "*El orden organizacional: poder, estrategia y contradicción*", UAM/Hispánicas, México.
- . Jódar, P. (1997), "*Más allá de Braverman*", en Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 29.
- . Izard, M.(1973), "*Industrialización y obrerismo*", Ariel, Barcelona.
- . Jesi, F.(1976), "*Mito*", Labor, Barcelona.
- . Kern, H. y Schumann, K(1987/88), "*Hacia una reprofesionalización del trabajo industrial*", en Sociología del Trabajo Núm. 2, pp. 11-21.
- __ (1988), "*El fin de la división del trabajo*", Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social.

- . Kerr, Dunlop, Harbison y Miers (1967), *“El industrialismo y el hombre industrial”*, Eudeba, Buenos Aires.
- . Köhler, C. (1993/94), *“¿Existe un modelo de producción español? Sistemas de trabajo y estructura social en comparación internacional”* en *Sociología del Trabajo* núm. 20, invierno de 1993/94, pp. 3-33.
- . Korsch, K.(1975), *“Karl Marx”*, Ariel, Barcelona.
- . Leidner, R. (1993), *Fast food, fast talk*, University of California Press, Berkeley
- . Levi, P.(1990), *“La llave maestra”*, Muchnick Editores, Barcelona.
- . Littler, C.(1982), *“The development of the labor process in capitalist societies”*, Heinemann, Londres.
- . Littler, C. R. y Salaman, G.(1982), *“Bravermania and beyond: recent theories of the labour process”*, en *Sociology* Núm. 16, pp. 251-269.
- . Lockwood, D.(1970), *“Fuente de variación en la imagen de la sociedad de obreros”*, en Moser, C.A., Hall, J.H. y otros, *“Imagen de la sociedad y conciencia de clase”*, Monte Avila Editores, Caracas.
- . London, J.(1992), *“Relatos”*, Madrid, Cátedra.
- . Lope, A. (1996), *“Innovación tecnológica y cualificación”*, Consejo Económico y Social, Madrid.
- . Lorenz, E.(1990), *“Une explication évolutionniste du déclin de la compétitivité: la construction navale en Grand-Bretagne, 1890-1970”*, en *Travail et Emploi* núm. 46, 4/90, pp. 66-82.
- ___ (1987), *“L’offre de travail et les stratégies d’emploi dans la construction navale en France et en Grande-Bretagne (1890-1970)”*, en *Le Mouvement Social* núm. 138, janvier-mars 1987, pp. 21-44.
- . Lorenz, E. y Wilkinson, F. (1990), *“The shipbuilding industry, 1880-1965”*, en Elbaum, B. y Lazonik, W.(Eds.), *“The decline of british economy”*, Clarendon Press, Oxford.
- . Mallet, *“La nueva condición obrera”*, Tecnos, Madrid.
- . Martínez Andreu, F.A.(1993), *“Tocata y fuga de la fábrica urbana”*, en *Sociología del Trabajo*, núm. 19, otoño de 1993, pp. 123-141.
- . Martínez Gallego, F. A.(1995), *“Desarrollo, y crecimiento. La industrialización valenciana (1834-1914)”*, Alfons el Magnànim - IVEI, Valencia.
- . McKinlay, A. (1991), *“Maîtres ou employeurs? Travail et rapports d’autorité dans la construction navale”*, en *Le Mouvement Social* núm. 156, juillet-septembre 1991, pp. 75-95.
- . Miguélez, F.(1995), *“Estrategias e ideologías de la flexibilidad”*, en *Mientras tanto*, núm.60, invierno de 1995, pp. 71-83.
- . Milkman, R.(1997), *“Farewell to the factory: auto workers in the late twentieth century”*, University of California Press, Berkeley.
- . Montgomery, D.M., (198), *“El control obrero en Estados Unidos”*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid
- . Muñoz Navarro, R .M., *““Yutera Española S.A.” y la industria del yute en el País Valenciano(1914-1980)”*, mimeo.
- . Murray, F. (1987), *“Flexible specialisation in the “Third Italy””*, en *Capital&Class*, núm. 33, invierno de 1987, pp. 84-95.

- . Narocki, C., *“Impacto de la transposición de las directivas de la Unión Europea relativas a Seguridad y Salud en España”*, Gabinete de Salud Laboral de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (mimeo).
- . Newton-Smith, W.H.(1987), *“La racionalidad de la ciencia”*, Paidós Studio, Barcelona.
- . Nichols, T. y Beynon, H. (1977), *Living with capitalism*, Routledge and Kegan Paul, Londres.
- . Ordyna (1991), *“La industria de pavimentos y revestimientos cerámicos en Castellón”*, Conselleria de Treball i Afers Socials de la Generalitat Valenciana, Valencia.
- . Piore, M. (1983), *“Los fundamentos tecnológicos del dualismo y de la discontinuidad”* en Toharia, L. (1983).
- _ (1983), *“Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo”*, en Toharia, L.(1983).
- _ (1983), *“El dualismo como respuesta al cambio y la incertidumbre”*, en Toharia, L.(1983).
- . Piore, M. y Berger, S.(1980), *“Dualism and discontinuity in industrial societies”*, Cambridge University Press, Cambridge.
- . Piore, M. y Sabel, Ch. (1990), *“La segunda ruptura industrial”*, Alianza, Madrid.
- . Pollert, A.(1988), *“Dismantling flexibility”*, en *Capital&Class*, núm.34, primavera de 1988, pp. 42-75.
- _ (1994), *“¿Adiós a la flexibilidad?”*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- . Porcar, J.L.(1985), *“Evolución tecnológica y del diseño en la industria de revestimientos y pavimentos cerámicos”*, en *Taulells*, núm.3, pp. 98-105.
- . Portillo, L. (1981), *“La construcción naval española en el contexto de la crisis mundial del sector”*, en *Información Comercial Española*, núm. 577, septiembre de 1981, pp. 111-136.
- . Prieto, C.(1992), *“Cambios en la gestión de mano de obra: interpretaciones y crítica”*, en *Sociología del Trabajo*, núm. 16, otoño de 1992, pp. 77-101.
- . Porcar, J.L.(1985), *“Evolución tecnológica y del diseño en la industria de revestimientos y pavimentos cerámicos”*, en *Taulells*, núm.3, pp. 98-105.
- . Proudhon, P.J.(1975), *“Sistema de las contradicciones económicas”*, Jucar, Gijón.
- . QUIT (1997), *“Economía, trabajo y empresa”*, Consejo Económico y Social, Madrid.
- . Racionero, L.(1986), *“Del paro al ocio”*, Anagrama, Barcelona.
- . Recio, A.(1988), *“Flexibilidad, eficiencia y desigualdad (notas sobre la flexibilidad laboral)”*, en *Sociología del Trabajo* núm. 4, otoño de 1988, pp. 81-105.
- . (1997), *“Trabajo, personas, mercados”*, Madrid, Icaria - FUEM.
- . Regini, M. y Sabel, Ch.(1989), *“Los procesos de reestructuración industrial en la Italia de los años 80”*, en *Sociología del Trabajo* núm. 6, primavera de 1989, pp. 3-20.
- . Rinehart, J.(1999), *“The international motor vehicle program’s lean production benchmark: a critique”*, en *Monthly Review* vol. 50, núm. 8, enero de 1999, pp. 19-27.
- . Sabel, Ch. (1985), *“Trabajo y política. La división del trabajo en la industria”*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- . Sainz de Vicuña, J.M.(1996), *“Opciones estratégicas del comercio tradicional”* en *Distribución y consumo*.
- . Salaman, G.(1986), *“Working”*, Tavistock, Londres.

- . Sanchis, E.(1984), “*El trabajo a domicilio en el País Valenciano*”, Instituto de la Mujer, Ministerio de Cultura, Madrid.
- . Sennett, R.(2000), “*La corrosión del carácter*”, Anagrama, Barcelona.
- . Smith, Ch. (1990), “*Reshaping work: The Cadbury experience*”, Cambridge University Press, Cambridge.
- . Smith, V.(1990),*Managing in the corporate interest*, University of California Press, Berkeley
- ___(1996), *El legado de Braverman*, en Sociología del Trabajo, nueva época, núm.26.
- . Strah, B. (1989)., “*La política de desindustrialización*”, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- . Thompson, E.P.(1981), “*Miseria de la teoría*”, Crítica, Barcelona.
- ___(1984), “*Tradición, revuelta y consciencia de clase*”, Crítica, Barcelona.
- . Thompson, P.(1989), *The nature of work : an introduction to debates on the labour process*, Macmillan, Londres.
- . Toharia, L.(Ed.) (1983), “*El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*”, Alianza, Madrid.
- . Tomás Carpi, J.A. y Contreras, J.L. (1998), “*Evolución económica y flexibilidad productiva: la industria valenciana del calzado*”, en Sociología del Trabajo núm. 34, otoño de 1998, pp. 81-108.
- . Touraine, A., “*Los trabajadores y la evolución técnica*”, Nova Terra, Barcelona.
- . Utili, G., Sarti, M. y Gobbo, F. (1983), *L'industria delle piastrelle di ceramica nel mondo. I principalli paese produttori*, Nomisma-Edi. Cer SRL, Sassuolo.
- . Vázquez Barquero, A.(1991), “*Dinámica económica y reestructuración productiva en España*” en Miguélez, F. y Prieto, C. (1991), “*Las relaciones laborales en España*”, Siglo XXI, Madrid.
- . Villarejo, E. (1990), “*La renovación en la aplicación de los recursos humanos en la Banca*”, en Sociología del Trabajo núm. 9, primavera de 1990, pp. 55-70.
- . von Wright, G.H. (1987), “*Explicación y comprensión*”, Alianza, Madrid.
- . Wallraff, G.(1987), *Cabeza de turco*, Anagrama, Barcelona.
- . Williams, K.; Cutler, T.; Williams, J. y Haslam, C.,(1987), “*The end of mass production?*”, en *Economy and Society* , Vol. 16, Núm. 3, pp. 405-439.
- . Williams, K. y otros (1992), “*Against lean production*”, en *Economy and Society*, Vol. 21 Núm. 3, pp. 321-354.
- . Williams, K.; Haslam, C. y Williams, J.(1994),”*Ford contra el “fordismo” : ¿El comienzo de la producción en masa?*”, en Sociología del Trabajo, núm. 21, primavera de 1994, pp. 3 -47.
- . Williams, R.(1984), “*Hacia el año 2000*”, Crítica, Barcelona.
- . Willis, P.(1986), “*Producción cultural y teorías de la reproducción*”, en *Educación y Sociedad* núm. 5, pp.7-34.
- . Womack, J.P.; Jones, D.T. y Roos, D.(1992), “*La máquina que cambió el mundo*”, McGraw Hill, Madrid.
- . Woods, S. (1989) (ed.), “*The transformation of work*”, Unwin Hyman, Londres.
- . Wood, S.(1995),”*El debate sobre la descalificación; las nuevas tecnologías y la organización del trabajo*”, en Finkel, L., “*La organización social del trabajo*”, Pirámide, Madrid.

- . Ybarra, J.A(1986), “*La informalización industrial en la economía valenciana: un modelo para el subdesarrollo*”, en Revista de Treball Núm. 2, pp. 85-103.
- . Zimbalist, A., ed., (1979), *Case studies on the labor process*, Monthly Review Press, Nueva York.