ARXIUS
ARXIUS DE CIÈNCIES SOCIALS
NÚM. 6, JUNY, 02

ÍNDEX

PAG.

ARTICLES

El futuro de las políticas para las personas mayores en Europa
Gosta Esping-Andersen 7/16

De aquellos polvos vienen estos lodos:
el trabajo en España veinte años después del Estatuto
Juan José Castillo 17/32

Blanquear el paro: el espejismo del pleno empleo
Antonio Santos Ortega 33/53

Aproximacions teòriques a la inserció laboral dels joves
Ignasi Brunet i Inma Pastor 55/82

Economía, sociedad y mujeres: tecnología y cambios ocupacionales
Cecilia Castaño Collado 83/100

El acceso al empleo de la trabajadora embarazada
M.ª Belén Cardona Rubert y Elisa Lanas Medina 101/112

Igualdad y discriminación de género en la negociación colectiva
Carlos L. Alfonso Mellado y Gemma Fabregat Monfort 113/135

Participación política y género: Una aproximación al caso valenciano
Inmaculada Serra Yoldi 137/164

La publicidad como reflejo de la realidad social:
un análisis descriptivo de los roles de género y sexismo
en la publicidad en revistas en el último año del siglo xx
Marcelo Royo Vela, María José Miquel Romero y Eva Caplliure Giner 165/191

FINESTRA OBERTA

Algunos "inveterados errores" en el análisis de las organizaciones. Papel y utilidad de una perspectiva de conflicto
Ramón Nemesio 195/210

La integración de los inmigrantes en la Fiesta de las Fallas
Xavier Costa 211/230

RECENSIONS

Raymond Williams: "El campo y la ciudad"
por José Beltrán Llavador 233/236

Teresa del Valle (coord.): "Modelos emergentes en los sistemas y relaciones de género"
por Fátima Perelló Tomás 237/242

José Félix Tezanos: "La sociedad dividida. Estructuras de clases y desigualdades en las sociedades tecnológicas"
por Eva Espinar Ruiz 243/246

Ramón Nemesio Ruiz: "Colaboración y conflicto: una aproximación a la sociología de las organizaciones"
por José Pérez Adán 247/248

ABSTRACTS 249/253

NOTES BIOGRÀFIQUES 255/259

P R E S E N T A C I Ó

La immigració ha esdevingut als últims anys un fenomen que desperta una creixent atenció i debat a tots els nivells. Fins i tot es parla freqüentment del "problema de la immigració" com un fet inqüestionable i, pot ser, hi ha una sobrerepresentació de la immigració entre les problemàtiques de la nostra societat sotmeses a discusió. Aquesta presència excesiva de la immigració en mitjans de comunicació i de difusió del coneixement pot crear la sensació que la immigració resulta ser el "problema" per excel·lencia de la nostra societat, la qual cosa no ajuda massa d'altra banda a comprendre de manera ajustada la situació.

Els articles que presentem en les pàgines següents aporten, sobretot, elements d'anàlisi que permeten objectivar la realitat de la immigració, amb una perspectiva de fons: la immigració no és un problema en sí mateixa, encara que algunes de les seues dimensions puguen ser valorades com a problemàtiques.

Per entendre la immigració cal tenir en compte els diversos efectes que aquesta té tant en les societats de destí com en les d'orígen, els quals cal estudiar i conèixer amb precisió. Al mateix temps la immigració és la solució (encara que no sempre la millor) que es posa en marxa per respondre a molts dels desequilibris que pateixen tant unes com altres societats: subdesenvolupament d'uns i sobredesenvolupament d'altres. En aquest sentit, la immigració actúa en moltes ocasions com un catalitzador dels expedients no resolts a les societats d'orígen i de destí.

És el nostre desig, amb aquest nou número de la revista Arxius que recull una selecció d'articles d'especialistes en la matèria, aportar alguna llum sobre aquestes i altres qüestions.

El monogràfic s'obri amb dos reflexions sobre les polítiques migratòries a Europa. L'article de la professora Catherine Wihtol de Wenden fa un repàs per l'evolució de la política francesa en paral·lel als canvis econòmics, mentre que el de Peter Ratcliffe ens acosta a l'experiència de les comunitats d'immigrants a Gran Brentanya, on les relacions interètniques pateixen moments difícils i la integració no ha estat sempre exitosa.

Tot seguit s'inicia un apartat que recull diferents temàtiques i dimensions presents al món de la immigració al nostre país.

Els investigadors del Colectivo Ioé aborden la participació de la població immigrant en el mercat de treball espanyol, prenent a les dones com a població d'estudi i el seu paper en determinats sectors de l'economia.

Natalia Ribas repren la immigració de les dones i analitza les estratègies que caracteritzen aquest fluxe en augment.

L'antropòleg Jordi Moreras pren el cas de la immigració magrebina a Catalunya per mostrar les estratègies d'inserció i les modificacions que es produeixen en l'univers cultural i religiós dels immigrants.

Des del cor geogràfic de la immigració del Sud, Zoubir Chattou reflexiona sobre les implicacions polítiques, socials i econòmiques dels fluxes de població del Marroc cap a Europa i l'Estat espanyol.

Graciela Malgesini també va més enllà de les visions unidireccionals i vincula la immigració amb el desenvolupament dels països emisors i la cooperació dels països receptors, fent un balanç de les polítiques actuals i les seues limitacions.

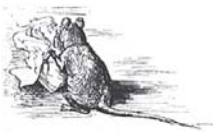
Els professors Rafael Viruela i Concha Domingo ens ofereixen una indispensable panoràmica de la presència migratòria al País Valencià, atenent als principals col·lectius, les seus característiques i distribució al territori.

Des de l'àmbit jurídic Amparo Ballester revisa de manera crítica l'actual legislació sobre immigració al nostre país en relació al seus aspectes laborals i implicacions a nivell del mercat de treball.

Per últim, el monogràfic es tanca amb un article que recopila i sintetitza la producció bibliogràfica espanyola dels anys noranta sobre la immigració.

Ernest Garcia
Degà de la Facultat de Ciències Socials
de la Universitat de València

ESTUDIS



ARXIUS
ARXIUS DE CIÈNCIES SOCIALS
NÚM. 6, JUNY, 02

EL FUTURO DE LAS POLÍTICAS PARA LAS PERSONAS MAYORES EN EUROPA[1]

Gosta Esping-Andersen
Catedrático de Sociología
Universitat Pompeu Fabra

ABSTRACT

En este artículo se explica parte de una propuesta presentada hace unos meses a la presidencia belga de la Unión Europea sobre la problemática del envejecimiento de la población. Se plantea la necesidad de atender los requerimientos de atención sanitaria y cuidado por parte de las personas mayores y se sugiere que, para garantizar las futuras pensiones de la gente joven, serán básicas la maximización de la población activa, la prolongación de la vida laboral y, sobre todo, el esfuerzo para que los futuros adultos y ancianos, obtengan antes de incorporarse a dicha etapa, recursos cognitivos que garanticen una buena calidad de vida y una mayor capacidad de lucha frente a la exclusión social. Todo ello, junto a una intervención que garantice una pensión mínima para toda la población, configura la propuesta del autor, quien asegura que para la resolución del problema hay que plantear políticas con un objetivo a largo plazo.

Hoy, la prioridad número uno en las políticas sociales es la de llegar a elaborar un modelo para el futuro de las pensiones y las políticas para las personas mayores. Por ello mismo, durante la etapa de la presidencia belga de la Unión Europea, hemos trabajado por una propuesta o, al menos, un modelo

[1] El texto que se presenta a continuación es la transcripción de una conferencia impartida en la Universitat de Valencia-Estudi General, dentro de las II Jornadas de Calidad de Vida para las Personas Mayores, organizadas en colaboración con la Caja de Ahorros del Mediterráneo (CAM) por la Facultat de Ciències Socials, en octubre de 2001.

para una política para los próximos 30 o 40 años, sobre cómo solucionar el reto del envejecimiento de la población. Esta conferencia es en gran parte una síntesis de la propuesta presentada a la presidencia belga.

Envejecimiento es una palabra que nos dice menos que otras que subyacen a dicho fenómeno: una es salud y la otra fertilidad. En cierto sentido, nuestro reto es una consecuencia de un cambio en la configuración de la salud de la población; otro cambio es nuestro comportamiento en relación con la fertilidad. La salud explica el hecho de que vivimos muchos más años; la supervivencia de una generación a otra ha aumentado 10 años. Eso es revolucionario. En la época de mi abuelo, el típico hombre tenía, más o menos, una vida de 67 años. Si nos fijamos en la ley de pensiones de esa época, la edad de jubilación era de 65 años; es decir que la idea de jubilarse para mi abuelo no era muy importante porque dos o tres años después ya habría muerto. Hoy, el típico hombre mayor cuenta con una vida de 77 años o más, y normalmente goza de buena salud. Si hablamos de mujeres, todavía la esperanza de vida es más alta. Esto es consecuencia de una mejora muy fuerte en la salud en los últimos años.

Esta es una noticia muy buena, pero con consecuencias muy caras, porque el riesgo de necesidad de atención y cuidado intensivos se incrementa con cada año de supervivencia. Los ultra-ancianos pueden constituir un nuevo reto para nosotros, para garantizar el bienestar.

Si nos detenemos a considerar, desde una perspectiva comparada, el gasto en servicios por ancianos en relación con el gasto de sus transferencias monetarias, observaremos que sólo hay un grupo de países en el mundo que tiene un perfil muy intensivo en servicios: Escandinavia. El resto es un mundo sin servicios. La diferencia entre estos países y la Europa del Sur, incluida España, es muy grande. Mientras que la Europa del Sur tiene una ratio de 0,7, la de Escandinavia es de 3,4.

Sucede igual si nos detenemos a considerar uno de los servicios más demandado por los ancianos: la ayuda o atención domiciliaria, para que les permita continuar viviendo en sus casas habituales. Sólo un porcentaje muy reducido recibe este tipo de ayuda en la Europa del Sur; en Escandinavia, alcanza al 20%. España necesita llegar más o menos a un porcentaje cercano al 20%, si quiere alcanzar el objetivo de maximizar el nivel de participación laboral femenina en los próximos 20 años, que es también un objetivo de toda la CEE. El gobierno español ha firmado una declaración según la cual hacia el año 2010 el nivel de participación femenina en España ha de ser del 60%. Ahora, es menos del 40%. Y lo único cierto es que hoy ya podemos prever que no se mantendrá la capacidad tradicional de las hijas para atender a sus padres y madres cuando sean ancianos. Este agujero debe ser cubierto, a no ser que estemos dispuestos a dejar a los ancianos en la miseria. Esto supone, sólo para tapar este agujero de

necesidad de servicios, más o menos, un incremento de 4 o 5 veces del gasto que existe hoy.

En la ecuación del envejecimiento de la población se incluye también la otra parte, que he denominado la fertilidad. Nuestro problema no es que ahora hay más ancianos, es que hay poca gente joven. Después del *baby boom* de los 60, siguen generaciones muy reducidas que tienen que sostener a una población de edad avanzada cada vez más grande y que necesitan pensiones para más años. La situación, como regla general, es ésta: entre el 2000 y 2030 o 2040 vamos a contar con un gasto de pensiones que es 50% mas alto del que hay hoy. Nuestro reto, y para el ciudadano el gran miedo, es cómo vamos a soportar este peso financiero. En los estudios sobre percepción de la seguridad en el futuro, los jóvenes expresan un miedo bastante elevado acerca de sus ingresos cuando lleguen a la tercera edad. Es muy conocido, y necesita pocos comentarios. El problema consiste en cómo solucionar este reto. Sobre la mesa hay 3 o 4 propuestas, que se resumen en las siguientes: privatizar las pensiones, reducir prestaciones, maximizar la población activa y prolongar la vida laboral.

La primera, privatizar las pensiones, ha gozado de mucha popularidad en los últimos 10 años. Si se privatizara gran parte de ellas, se afirma, el peso en el gasto público sería mucho más ligero. Esta estrategia es muy peligrosa. Claro que se puede disminuir el peso público en el gasto total, pero la operación tan sólo consiste en transferir el gasto de un sitio a otro; el agujero quedará cubierto por la familia o lo pagaremos nosotros con planes privados. Al final, es prácticamente seguro que el peso total económico derivado del envejecimiento sería el mismo. Sea privado o público, un tercer modelo de financiación, al final tendría el mismo coste.

Una segunda estrategia para disminuir el peso económico, ya sea público o privado, consistiría en reducir el nivel de pensiones, de prestaciones o de servicios. En parte, puede argumentarse a favor de esta estrategia desde el punto de vista de la equidad. Es evidente que en algunos países de Europa el nivel de las pensiones es demasiado generoso. Italia es el caso más citado: el jubilado típico italiano, con un nivel de vida muy regular, una calidad de vida muy buena, tiene un nivel de pensión del 100% de su salario y se puede argumentar que esto probablemente es excesivo. Generalmente, la mayoría de los hogares de jubilados de toda Europa, desde Finlandia a España, de Grecia a Canadá o EEUU, disfruta de un nivel de renta que es el 80% de la renta media de la población. Sucede así con independencia de que las fuentes de ingresos sean privadas o públicas. En EEUU, la mayor parte del paquete total de ingresos por pensión la reciben del sector privado. En cambio, en Italia o Escandinavia, casi todas las entradas económicas de los hogares de los jubilados, son públicas. Sin embargo, no hay diferencia en la media de los hogares de los jubilados. Existen diferen-

cias en la distribución dentro de la categoría de las personas mayores. La única diferencia que crea la privatización es la de aumentar la desigualdad dentro de un grupo de ancianos, el gasto total no cambia mucho.

En el debate europeo actual, esta segunda estrategia, la reducción sustantiva del nivel de ganancias, queda excluida. Existe consenso sobre la necesidad de garantizar un buen nivel de bienestar a los ancianos en el futuro, que sea al menos igual que el que tenemos hoy. La norma sería que se mantenga el 80% de la renta media, es decir, mantener un equilibrio constante.

Si excluimos la privatización como una solución realista y de sentido, y si excluimos una fuerte reducción del bienestar de los ancianos, deberemos encontrar otras soluciones. ¿Qué podemos inventar para solucionar el peso del gasto adicional en las pensiones? ¿Y, en algunos países, para incrementar 4 o 5 veces el gasto por servicios sanitarios a los ancianos?.

Hay un paquete de medidas, que está en el centro del debate actual, que consiste en maximizar la población activa para compensar el envejecimiento de la población. Dos elementos de esta estrategia (inmigración y mujeres) se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 1

EL EFECTO DE LAS ALTERNATIVAS POLÍTICAS PARA MANTENER LAS RATIOS ACTUALES EMPLEO-PENSIONISTA HACIA EL AÑO 2030		
	La población activa predecible para el año 2030	Variación porcentual desde 1995
Continúa el statu quo actual	61,5	-6,0
Crece la fertilidad a 2,3	62,0	-5,5
Si se establece la tasa de inmigración igual a:		
0,12 %	62,0	-5,5
0,50 %	63,0	-4,5

POLÍTICAS PARA ALCANZAR LA RATIO ACTUAL DE EMPLEO DE 63,0 % PARA EL GRUPO DE EDAD DE 15 A 79 AÑOS			
	En la actualidad	Necesaria para el 2030	Cambio
Aumentar el nivel de empleo entre la población de 15 a 54 años			
% participación	77,4	92,3	19%
Años empleados	29,4	35,1	19%
Aumentar el nivel de empleo entre la población de más de 55 años			
% participación	28,0	46,0	64%
Años empleados	6,4	11,0	72%

Se afirma que en el futuro puede garantizarse la sostenibilidad si somos capaces de maximizar el nivel de empleo de las mujeres. En España el nivel de empleo femenino es exactamente la mitad que en Dinamarca. Existe, por tanto, una posibilidad de movilizar la reserva femenina de mano de obra en la Europa del Sur. Sin embargo, la maximización de la participación femenina no es suficiente. Dinamarca está mucho mejor que España para hacer frente a la situación del 2030 o 2040, pero no tiene resuelto el problema. De este modo, se presenta otra propuesta, que es la inmigración. Mediante un incremento de la inmigración podríamos desminuir dicha asimetría o desequilibrio; además, ésta tiene un doble efecto: proporcionaría más trabajo, pero también más niños para compensar la baja natalidad. Ambas soluciones están siendo muy debatidas: es necesario ponerlas en práctica, pero no son suficientes, la combinación de ambas no es realista.

¿Cuánto se necesita para cubrir el agujero financiero para pagar las pensiones de los ancianos en los años 2030, 2040, 2050? Si consideramos la población desde 15 a 79 años, hay dos opciones: incrementar la participación y/o los años de trabajo. En la actualidad el hombre típico empieza a trabajar a los 22-23 años y se jubila a los 57-58 años. Podemos incrementar estos años

de trabajo y un objetivo puede consistir en incrementar a 35 como mínimo el número medio de años de trabajo. Al final, movilizando al máximo la capacidad de trabajar de la población activa, tampoco es suficiente, ya que sólo hemos solucionado un 6% del problema.

Supongamos que mañana por la mañana empiezan todas las mujeres a redoblar su fertilidad. No ayudaría mucho: en el 2030 apenas supondría un 0,5% más de personas en edad de trabajar. El problema de la fertilidad es que su efecto se nota muy largo plazo, no para el 2030 que es el momento crucial.

Otra posible solución sería la de incrementar la inmigración. En España representa hoy el 0,5% de la población. Si, en los próximos 30 años, doblamos este porcentaje cada año, sin duda, tendría su efecto, pero no sería sorprendente. Con un incremento de 5 o 7 veces, según países, con el fin de cubrir el agujero financiero, no quedaría resuelto el problema, porque tendríamos que limitar la inmigración a hombres de entre 35 a 45 años, cualificados y con formación. No sé si sería una buena política de inmigración para nuestros países o para los países del Tercer Mundo coger sólo hombres, de 35 a 45 años, con alto nivel de preparación, de áreas como el Magreb o Asia, para hacerlos venir a España. No sería una muy buena política de solidaridad internacional y tampoco aportaría una solución, porque sólo en España haría falta multiplicar por 10 el nivel de inmigración en relación con el actual. No sé si la población española está dispuesta a admitir un volumen que sea 10 veces superior al que ya hay hoy, cuando vemos brotar problemas graves de xenofobia con un nivel que es el más bajo de toda Europa.

En resumen, el incremento de la inmigración y, sobre todo, de la participación femenina, son condiciones necesarias pero no suficientes, si queremos sostener el nivel de pensiones que corresponde al nivel de bienestar actual.

Una última solución posible consiste en cambiar el comportamiento de los ancianos: prolongar la vida laboral y retrasar la prejubilación. ¿Cuál sería el efecto de multiplicar la participación laboral de las personas mayores de 55 años en los próximos 20 ó 30 años? Ahora se jubilan a los 58-59 años. Si pudiéramos alargar la vida laboral hasta los 66-70, con ello cubriríamos gran parte del agujero.

En la actualidad, entre los expertos existe un consenso acerca de que la solución más eficiente y, posiblemente, la más justa, sería la intervención en la práctica de las prejubilaciones. Pero esto trae consigo otros problemas, que podemos llamar de equidad y de justicia. ¿Podemos, desde el punto de vista de maximizar el bienestar, intentar construir un futuro donde lo típico sea jubilarse a los 66, 67, 68 o 70 años?. Hay dos posibilidades de respuesta que dicen sí, una nos remite a la salud. Cada vez son mejores las expectativas de salud de los ancianos. En Europa un hombre medio, de unos 60 años de edad,

puede vivir otros 10, 11, 12 años sin ningún problema particular de salud y seguir trabajando. Las expectativas son muy buenas: cada vez hay más mayores que llegan a tener más años con mejor salud. Es decir, es realista pensar que un hombre, hablando en términos medios, puede trabajar sin problemas hasta los 75 años. Existe claramente un grupo de salud más problemática, otros que pueden trabajar hasta los 80, y un grupo de mayores con la voluntad de trabajar más.

La segunda buena noticia desde el punto de vista de la justicia y el realismo es que también mejora la situación cognitiva, de educación, de las personas mayores. En la actualidad, detrás de la prejubilación existe el factor de que la empresa no quiere tener una persona mayor porque sus capacidades cognitivas son inferiores frente a las de los jóvenes. Este diferencial cognitivo entre distintas cohortes es grave en la Europa del Sur; la educación universal, democrática, ha llegado demasiado tarde. Pero una vez que los mayores actuales han dejado el trabajo, el diferencial disminuye cada vez más. Si observamos el nivel de estudios y las habilidades cognitivas desde la perspectiva de las diferencias de cohortes, podemos decir que estamos de enhorabuena. Indica que los mayores de las cohortes futuras tendrían una educación cada vez mas alta y eso debe cambiar las preferencias de las empresas. Desde el punto de vista de la combinación de eficiencia y justicia, son buenas noticias y permiten pensar en políticas que introduzcan cambios en la forma de jubilarse: volver a la vieja pauta de que debe ser normal jubilarse a los 65 o a los 70 años.

¿Cómo vemos la situación de los ancianos hoy? Los jubilados en países como Alemania, Dinamarca o EEUU, están bien. Esto es debido a las grandes reformas del sistema de pensiones de los años 50, 60 o 70, que han introducido garantías muy fuertes a favor de los ancianos. La convergencia internacional en el bienestar de los ancianos, existe también en países con pensiones públicas bastante modestas, como EEUU, donde se da un nivel de bienestar similar a través del sector privado. Al respecto, es de notar que la mayor parte del bienestar de una cohorte de ancianos depende de su vida, desde que nace hasta que muere, y no solamente de un sistema de pensiones. Cuando reconstruimos la trayectoria biográfica del típico anciano de hoy encontramos que son vidas buenas (en algunos países un poco malas, pero en Europa, generalmente, buenas). Empezaron a trabajar en los años 50, que fue el primer momento de un *boom* económico a largo plazo y tuvieron una mejora anual del salario, hubo una mejoría constante de la situación en todas partes. En comparación, nuestros abuelos, que se jubilaron en los 50, eran una cohorte miserable, habían pasado su vida entre la crisis económica de los años 30, la IIª Guerra Mundial, habían emigrado de la agricultura a los centros urbanos, eran cohortes con vidas activas difíciles, que les llevaron a una tercera edad misera-

ble. Por ello mismo, desde Dinamarca hasta España, el nivel de pobreza en el hogar de un anciano, en los años 50 y 60, era muy alto. Si miramos la situación hoy, la pobreza en la tercera edad es relativamente baja. En España, el 10% de los hogares ancianos está por debajo del umbral de la pobreza, pero se trata en la mayoría de los casos de viudas residuales pobres. Un hombre con carrera, el hogar típico, está bien hoy. Este hecho indica que pueden existir graves problemas para resolver el futuro de los jóvenes,

Es muy probable que los que tienen pocos recursos cognitivos, recursos débiles, terminarán una carrera problemática, circulando entre el paro, la asistencia pública, el trabajo precario o de baja remuneración, y es muy probable que esta cohorte, indistintamente del sistema de pensiones que tengamos en el 2030, 2040 o 2050, acabará en la pobreza; y éste es nuestro reto. Hay indicios muy fuertes de que una gran parte de la población que hoy son niños puede llegar a la tercera edad en una situación problemática. El reto del bienestar para el futuro puede ser muy duro. Por ello, mi eslogan para la presidencia belga de la Comunidad Europea era "una buena reforma de pensiones empieza con el nacimiento o con la infancia". Los recursos, sobre todo cognitivos, son cada vez más importantes para garantizar una buena vida, una vida de buena calidad, o para luchar contra la exclusión social. Los que tienen pocos recursos cognitivos, en la sociedad de la información del futuro, se verán fuera, marginados, irán a la serie B de la población.

¿Qué sabemos de la acumulación de recursos cognitivos, cualificaciones, capacidad de aprendizaje? Sabemos que todo empezó en un momento temprano de nuestra vida, de 0 a 6 años. Ese es el momento crucial para preparar la capacidad cognitiva mental. La probabilidad de que un niño de clase baja termine con problemas cognitivos, es muy alta. Sabemos que gente con bajo nivel de educación tiene el doble de probabilidades de estar en el paro. Sabemos que un niño con pobreza termina con 2 años menos de escuela que su compañero que no tuvo pobreza. Para mí, este tipo de indicadores me dice que, es verdad, una reforma de pensiones para el futuro empieza con los niños que aún no han nacido hoy. Invertir en la infancia es asegurar el bienestar de los ancianos en los años 2050 y 2060 y también asegura que, cuando en el 2030 sean adultos, tengan probabilidades de garantizar la financiación de una buena pensión para los ancianos de ese momento.

Finalmente, hay un reto muy fuerte de equidad y justicia. ¿Cómo financiar pensiones y prestaciones sanitarias para los ancianos? ¿Qué es lo sostenible y, a la vez, justo y equitativo? El problema de justicia es doble: es intergeneracional y es también intrageneracional. Nuestro objetivo es asegurar un mínimo de igualdad intrageneracional, evitar una polarización excesiva entre los ancianos. Intergeneracional es el problema del peso que supone el sostenimiento

del coste adicional vinculado al envejecimiento de la población. ¿Cómo aligerar o distribuir el peso del coste adicional en el 2030?

Empecemos con la dimensión intergeneracional. Si continuamos con el sistema de pensiones que tenemos hoy, hemos visto que el coste adicional, en un país como España, en Italia o en Alemania, sería 50% más del que soportamos hoy, y sería pagado casi en su totalidad por los jóvenes que estén activos. El sistema de financiación de pensiones, en el país típico europeo, es el contrato intergeneracional: los jóvenes activos contribuyen y pagan el peso de las pensiones de los que en ese momento se encuentran en la jubilación. Si continuamos sin cambiar este sistema de financiación de la jubilación, todo el peso del gasto adicional en el futuro descargaría en las espaldas de los jóvenes. Si nos vamos al otro extremo, a la privatización de todo el sistema de pensiones, como dicen el Fondo Monetario Internacional y los neoliberales (y los bancos, que tienen cierto interés en este modelo), trasladaríamos todo el peso del gasto adicional a las espaldas de los ancianos. Hay una fórmula que, internacionalmente entre economistas, se conoce como el modelo de Musgrave o modelo de proporciones fijas. Eso consistiría en decidir hoy cuál sería la distribución del gasto adicional entre los activos y los ancianos: ¿qué sería lo justo? ¿sería justo mantener un modelo como el actualmente vigente en España? Se trata de deliberar y llegar a una conclusión. Si somos capaces de fijar una distribución del peso intergeneracional, la fijamos y continuamos con estas proporciones fijadas para los próximos 40 o 50 años.

Para asegurar igualdad entre las personas mayores, se necesita una reforma de otro tipo, se necesita la introducción de garantías para una parte de las pensiones con independencia de las contribuciones, es decir, que son no asegurativas. Como es muy previsible que una parte de la actual generación joven tendrá una trayectoria vital mala, se necesita una garantía básica para asegurar un mínimo nivel de bienestar para el futuro. Para ello, es preciso que cambiemos la distribución entre pensiones de compañías aseguradoras, contribuciones del trabajo y carrera, y pensiones que son garantizadas mediante la financiación general, con independencia de las contribuciones efectuadas. La propuesta es la siguiente: debemos fijar unas pensiones mínimas garantizadas para toda la población, que se situarían ligeramente por encima del umbral de pobreza, que más o menos se ubica en el 50% de la renta media de la población. En este sentido, la gran sorpresa positiva es que el coste adicional de introducir hoy esta garantía del 50% sería muy económico. El coste adicional que supondría para España el proporcionar una garantía de este tipo a todos los ancianos, sería un incremento del porcentaje en el producto interior bruto del 0,3% o 0,4%. Desde el punto de vista del gasto público, es el equivalente a tomarse un café.

Acabaré con una pequeña conclusión, que es el único mensaje pesimista. Sería realista contemplar un escenario de este tipo en los próximos años, pero el problema es político. Aunque estemos proponiendo soluciones para el problema del 2030 o 2040, existe poco interés político para abordarlo, porque el gobierno debe ser elegido mañana y no en el 2030. Al PP y al PSOE no les interesa mucho una reforma que no tiene grandes consecuencias hasta el 2030. En relación con ello, el problema radica también en que los beneficiarios de una reforma para el 2030 no han nacido todavía o no gozan aún del derecho de voto, ya que tienen ahora menos de 18 años. El electorado mediano es más viejo cada año y tiene interés en sostener el sistema o las garantías tal y como están hoy en día. Por tanto, el gran dilema de las reformas no es técnico, ni tampoco es de principios. Pienso que los principios que he desarrollado cuentan con un nivel de consenso bastante fuerte en toda Europa. El problema no se sitúa tanto en el nivel de los objetivos, las preferencias o, digamos, una arquitectura para el bienestar del futuro. El problema es la parálisis política frente a la adopción de reformas para mejorar nuestra sociedad en el futuro.

ARXIUS
ARXIUS DE CIÈNCIES SOCIALS
NÚM. 6, JUNY, 02

DE AQUELLOS POLVOS VIENEN ESTOS LODOS:

EL TRABAJO EN ESPAÑA VEINTE AÑOS DESPUÉS DEL ESTATUTO[1]

JUAN JOSÉ CASTILLO
UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

ABSTRACT

EL AUTOR PRESENTA UNA REFLEXIÓN DE LARGO ALCANCE PARA INTERPRETAR LOS CAMBIOS EN EL TRABAJO EN ESPAÑA EN LOS ÚLTIMOS VEINTE AÑOS. LA PERSPECTIVA ADOPTADA OBLIGA A REVISAR, LOS ANÁLISIS DE LAS CIENCIAS SOCIALES QUE HAN CONTRIBUIDO, A CONVERTIR UNA REALIDAD SOCIAL CONSTRUIDA HISTÓRICAMENTE, EN UNA REALIDAD INEVITABLE DE PREDOMINIO DE LA PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO Y DE DISOLUCIÓN DEL PAPEL DE LOS TRABAJADORES COMO ACTORES SOCIALES CON CAPACIDAD DE INFLUENCIA. LAS POLÍTICAS DE EMPLEO DEBEN SER CONSIDERADAS DENTRO DE LAS POLÍTICAS ECONÓMICAS, INDUSTRIALES Y LABORALES, PARA PODER HALLAR ASÍ EXPLICACIÓN, POR EJEMPLO, AL CRECIMIENTO SOSTENIDO DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO, TOMANDO ESTE INDICADOR COMO SEÑAL DE LAS TRANSFORMACIONES DEL TRABAJO EN LAS DOS PASADAS DÉCADAS. TERMINA EL AUTOR ABOGANDO POR UN CAMBIO GENERAL DE POLÍTICAS QUE PERMITAN CONSTRUIR UNA SITUACIÓN DE TRABAJO Y EMPLEO QUE DEVUELVA A LOS TRABAJADORES LA LIBERTAD DE ESCOGER, CONTRA LA ENTRONIZACIÓN DE LA DESIGUALDAD COMO SI FUERA UNA REALIDAD NATURAL, LA ÚNICA POSIBLE.

---

[1] Primeras versiones de este texto fueron presentadas en Valencia, 23 de noviembre de 2000, en las Jornades de Tardor dedicadas al tema «Veinte años del Estatuto de los Trabajadores: perspectivas jurídicas, sociológicas y económicas», organizadas por la Facultat de Ciències Socials. Y,, poco más tarde, el 28 de noviembre de 2000, en el XIV Encuentro Internacional de Ciencias Sociales de la Feria Internacional del Libro de Guadalajara, México:»Globalización y democracia en el Tercer Milenio», en la jornada sobre «El impacto social de las políticas de empleo y salario en los bloques económicos». Quiero agradecer aquí la atenta lectura de Paloma Candela y Santiago Castillo, así como las observaciones hechas en los debates en ambas ocasiones. Por otro lado, quiero destacar que la intervención en Valencia, anterior a la mía, de Luis Toharia me confirmó en las ideas básicas que organizan este texto.

Departamento de Sociología III (Estructura Social); Universidad Complutense de Madrid; Campus de Somosaguas; 28223 Madrid; correo electrónico: jjcastillo@cps.ucm.es

> «A esa economía mezquina y miope hay que oponer una *economía de la felicidad*, que tomaría buena nota de todos los beneficios, individuales y colectivos, materiales y simbólicos, asociados a la actividad (como la seguridad), así como de todos los costes, materiales y simbólicos, asociados a la inactividad o a la precariedad» (Pierre Bourdieu, 1996 [1999], p.58)

1. La perspectiva

El suelo, la base sobre la que van creciendo las ideas hechas, el sentido común, lego o científico, la ideología dominante como se decía poco ha, en lo que concierne a las políticas de empleo y salario, entre otras, está tramado y abonado por algunas ideas matrices, su cuna, que se repiten hasta la saciedad en los medios de comunicación, en la producción científica (o aparentemente tal), y que acaban anclándose en las cabezas de las personas, facilitando un aparente consenso sobre lo que ha de hacerse (o no hacerse) en materia de políticas de empleo y salario.

La primera de ellas es la persistente repetición (en este 'bloque económico' en que me ha tocado vivir, pensar y actuar), de la presunta, y pronta, desaparición del trabajo. Viejos tecnologismos y determinismos, siempre teñidos de intereses de clase, que venimos oyendo desde hace más de ciento cincuenta años: recuérdese aquel Píndaro de la fábrica sin hombres, Andrew Ure, tan excelentemente identificado por Marx: con la nueva tecnología que suponía la máquina de vapor, decía, se acabaron las veleidades del obrero cualificado que pronto ya no sería necesario en las empresas.

La lluvia provocada por gurús que vaticinan el fin del trabajo es, desde hace años, perseverante. Fina a veces y torrencial las más, libros que se han convertido en best-sellers, literatura de aeropuerto, que ha predicho que el trabajo desaparece (Rifkin, por ejemplo) o que es un 'valor en trance de desaparición' (Méda, también como ejemplo).

Primero fueron, en los años ochenta, las llamadas 'nuevas tecnologías', mágicas palabras que servían para justificar como inevitables políticas económicas, laborales o de 'reajuste', que iban construyendo un mundo (y destruyendo otro, sobre todo) donde todas las bazas parecían tener que situarse en las manos de los ahora llamados 'emprendedores'. Pronto, con las nuevas tecnologías, que una sociedad no podía permitirse no adoptar, encadenó la 'flexibilidad', connotada condensación de políticas laborales, económicas e industriales, que sólo propugna o impone esa 'ductilidad' por el lado de los trabajadores que han de adaptarse a cuanto les sea propuesto o impuesto por esos mismos 'empleadores' en aras de la rentabilidad empresarial.

La argumentación y la conclusión de muchas políticas laborales está servida simultáneamente: ¿quién podrá justificar algún argumento en contra de unas políticas cuyos objetivos son la modernidad, las 'nuevas tecnologías', el estar al día, y el ser flexible y abierto?.

El caso es que, una vez que esas ideas se han hecho predominantes y se han impuesto en una sociedad, una vez convencido todo el mundo, o casi, de que «esto es lo que hay», o dicho con palabras bañadas de aparente cientifismo, que la desaparición del empleo es 'estructural', el marco de expectativas, aspiraciones, deseos o ilusiones biográficas de las personas estará construido y limitado. Sólo es cuestión de tiempo el lograr que las gentes aspiren únicamente a aquello que se les ha dicho por activa y por pasiva que es lo realista, lo único posible dentro de lo existente[2].

Para nuestro argumento, aquí y ahora, esta naturalización de lo social «crea un caldo de cultivo que refuerza el terreno de la justificación de políticas económicas, laborales, industriales, formativas»[3], consiguiendo altos niveles de consenso social, como si fueran políticas de 'salvación nacional', como lo ha sido para Europa y España, particularmente, en el caso de las llamadas 'políticas de juventud': reducción de salarios mínimos, condiciones degradadas de contratación respecto a los 'mayores', reducción de los derechos sociales, etc.[4]

2. Académicos globalizados

Algunos científicos sociales han contribuido, y en no poca medida, a esa naturalización, formulando historias simplistas y dicotómicas de la evolución de las sociedades y del papel del trabajo en ellas, que acaba justificando políticas de empleo que se presentan, como se las ha llamado, como «amortizadores sociales», como si fueran logros, desde abajo imprescindibles, en estos nuevos tiempos que bautizan, poco rigurosamente, pero modas obligan, como de 'globalización'.

Así, en lugar de atender a un análisis fino y detallado de los cambios de largo plazo, sustantivos y de fondo, en las tendencias y modos de regulación de las sociedades, ya sean estas las nuestras, 'sociedades industriales avanzadas', o su anverso, en los muchos otros lugares del mundo a los que ha de dirigir su mirada si quiere entender la complejidad creciente en la que vivimos[5]; en lugar de ello, digo, se fabri-

[2] Sobre las políticas de empleo como creadoras de marcos que moldean las imágenes del trabajo ya argumenté en «Crisis del trabajo y cambios sociales. El futuro presente», publicado en 1987, y ahora recogido en *El trabajo del sociólogo*,1994.

[3] *El trabajo del futuro*, p. 3. «La deriva hacia el 'liberalismo' se realizó de manera insensible, y por tanto, imperceptible, como la deriva de los continentes, y ocultó así a las miradas sus efectos más temibles a largo plazo», Pierre Bourdieu, *Contrafuegos*, p. 147.

[4] Sobre esto volveré con el ejemplo del Plan de Inserción para jóvenes que desencadenó en España una huelga general de gran repercusión social en 1988.

[5] Así, por ejemplo, en un estudio publicado en 1984 planteamos como la reorganización productiva en curso, la descentralización productiva y la eventual emergencia de distritos industriales, estaba, y está, íntimamente vinculada con la reorganización interna de las empresas, y la entonces floreciente cosecha de las llamadas «nuevas formas de organización productiva» (incluido en Castillo, 1991, *Las nuevas formas de organización del trabajo*, pp. 21-35). Véase Beck, *The brave new world of work*, 2000.

ca una imaginería que contrapone el antes (pocas veces concretado en fechas, tiempos o ritmos) con un hoy, un después, absolutamente contrapuesto a aquellos buenos y felices tiempos[6].

Se dirá, entonces, que ha habido unos cambios estructurales (siempre palabras poco precisas pero que añaden aparente autoridad científica), entre, «comienzos de los ochenta» (antes) y después de 1995, por ejemplo, en la antigüedad media de los trabajadores en las empresas. O que «en las últimas décadas el sistema productivo ha dado un vuelco extraordinario hacia el sector servicios», como si esa categoría puramente estadística nos diera alguna indicación: en el caso de España, la hostelería y la restauración son sectores especialmente propicios a los contratos llamados 'basura' por los sindicatos, a la intensidad en el trabajo, a las largas jornadas y, según los datos de 1999, a los accidentes laborales. No le veo a este cambio estadístico su utilidad como signo de modernización alguna si no se baja al terreno concreto y vivido de lo que pueden estar reflejado en ellos, y que sólo pueden adquirir sentido analizando las transformaciones ocurridas en las relaciones sociales.

De esta forma, una parte de la sociología académica contribuye a reforzar los lugares comunes, la ideología básica, el *common knowledge*, contra el que debiera situarse el conocimiento científico, construyendo saberes que permitan abrir posibilidades de transformación de lo existente. Se 'inventa' así un antes de 1980, por indicar una fecha especialmente importante desde la perspectiva de las relaciones laborales en España, en que se promulga el Estatuto de los Trabajadores; un antes con el que se constrasta un 'hoy' donde todo es diferente: globalización, predominio de los trabajos en el sector servicios, condiciones de empleo en las que el paro y la precariedad son la norma... Como si 'antes' la economía no estuviera 'globalizada', todos los trabajadores estuvieran en la economía oficial y regular, con buenas condiciones de contrato, capacidad de negociación y presencia sindical en las empresas, y los contratos fueran indefinidos: un paraíso perdido del mismo género que las caracterizaciones y conceptos *passe partout* que permitían hablar con trazos gruesos de 'fordismo', sin gran preocupación por matizar sus contenidos, y que ahora se resuelven invocando la 'nueva economía' o el papel revolucionario del uso de las redes telemáticas o de internet[7].

Puede decirse, como lo ha hecho Michel Callon para la ciencia económica, que estos sociólogos, no interpretan

[6] Lo ha resumido muy bien Alain Cottereau, en Billiard, 1995, p. 95: «Notre société fonctionne plus que jamais avec des mithologies, des paradis perdus ou des enfers perdus».

[7] Ya provocamos la desazón de estos poco críticos sociólogos críticos con un tema de portada de la revista *Sociología del Trabajo*, n. 21, primavera de 1994 «Un fordismo que nunca existió», proponiendo estudios directos sobre el terreno, en relación con los actores sociales. Véase «¿De qué fordismo me hablas?», incluído en *El trabajo del sociólogo*.

la sociedad, sino que la fabrican y construyen[8], justificando así, aunque aparentemente, según sus declaraciones, sus propósitos sean otros, la situación existente y, con ella las políticas de empleo y salario que les proporcionan pingües ingresos de investigación y oportunidades de valorización académica. No es de extrañar, por tanto, que den por hecho que, en su orientación actual, estas políticas, encaminadas a poner paños calientes a una situación que, según ellos, se ha desclasado, que no tiene intereses, sino que tan sólo lucha por abrise paso en un mundo de flujos y relaciones sociales mundializado, es la mejor de las políticas posibles.

Sus análisis, que adoptan un tono semiculto, en el que repiten simplemente la ideología dominante, acaban tomando al pié de la letra las 'exposiciones de motivos' que preceden a la legislación y medidas de políticas de empleo, hasta creer que realmente su objetivo es, simplemente, la 'creación de empleo'. Y ni siquiera se detienen a analizar la forma en que se aplican esas normas, cómo las gestionan los actores sociales, o en que medida acaban constituyendo tan sólo una cortina de humo que oculta las verdaderas transformaciones de fondo que están ocurriendo ante sus ojos.

3. Cambiando de chaqueta

Las políticas de empleo son presentadas, en esta óptica, como una descripción, y no como una interpretación de transformaciones de más hondo calado. Como si estas actuaciones, puntualmente aireadas y difundidas, estuvieran plenamente integradas en el mecanismo, en la caja negra, del funcionamiento de los sistemas económicos: lograr una mayor tasa de incorporación de la mujer al mercado de trabajo, un casi imperceptible descenso de las tasas de empleo precario, una menor marginalidad de los jóvenes ante el empleo...

Se tiende por tanto —carrera académica obliga— a estar dentro y fuera del sistema de maquillaje de una realidad que se hace tan dura en sus datos desnudos, que parece excesiva a todas luces. Como el director de cine de "Más allá de las nubes", de Michelangelo Antonioni y Wim Wenders, que reflexiona, tras la confesión que la protagonista de uno de su 'cuadros' le hace, de que ha matado a su padre de doce puñaladas, sobre cuántas podrá él incluir en su guión para que sea creíble para el público. Y tolerable para quien financia sus investigaciones, diríamos del sociólogo, porque tanto ensañamiento, las doce puñaladas de la protagonista, piensan, no las creería nadie.

Y vendrán entonces las clasificaciones, que ya muestran un sesgo interesado: políticas activas o pasivas, por ejemplo. Las buenas son las primeras, claro, las que, al menos según las declaraciones de intenciones van destina-

[8] "Economics, in the broad sense of the term, performs, shapes and formats the economy, rather than observing how it functions»; «economy is embedded not in society but in economics». Michel Callon, *The laws of the market*, 1998, pp. 3 y 30.

das a crear empleo, mientras que las pasivas, las pensiones, por ejemplo, se connotarán siempre como gastos sociales que ojalá pudieran evitarse. Aquí también las metáforas, a poco que se analicen, son bien reveladoras. No se escatimarán ideas hechas, por ejemplo, sobre los parados, a los que conviene 'estimular' dejándolos al viento serrano del mercado para que así se muevan, busquen y rebusquen empleos del tipo que fuere: y si para ello han de renunciar a utilizar sus saberes o calificaciones, tanto da. La cuestión es, finalmente, «vincular bienestar con trabajo», esto es, en la aparente neutralidad de las palabras 'activar' a los perceptores de subsidios del Estado de Bienestar, por muy canijo que el desarrollo del mismo pueda ser[9].

Como fue dicho por una autoridad política de primer orden en España, lo que importa es crear empleo, el cómo y su contenido importa poco. Véase esta perla escogida al azar entre la parafernalia de disposiciones legales para el fomento del empleo: «en congruencia con la finalidad de esta norma, el derecho a la prestación o al subsidio por desempleo se extinguirá cuando los beneficiarios rechacen participar en acciones de formación profesional, rehusando adquirir la capacidad necesaria para acceder a un puesto de trabajo e instalándose de forma insolidaria en la protección por desempleo»[10].

4. Políticas generales: las grandes reformas

Por mi parte prefiero identificar y destacar políticas generales, globales, que forman parte de un diseño político a largo plazo, y que están en los orígenes de la situación actual del mercado de trabajo, de la identidad de las y los trabajadores o del declive sindical.

Las políticas de empleo y salario actuales no son más que una pequeña parte de esos haces estratégicos. Son sus flecos o adornos. Y en su aplicación actual, producto de negociaciones o presiones (¡aún posibles¡) de los trabajadores y de sus sindicatos. Partos del 'diálogo social' que pretende suavizar las consecuencias de los movimientos de fondo provocados por la intervención sobre la sociedad que está en el origen de los 'males' a los que ahora se pretende poner remedio con políticas de medio alcance, muchas veces contradictorias entre sí.

---

[9] Un espléndido análisis de los problemas y de las situaciones que se dan en un contexto europeo es el contenido en M. Heikkilä, *Linking welfare to work*, Dublín, European Foundation, 1999. Todos los textos son imprescindibles, pero destaco el de Dirk Geldof, «New activation policies: promises and risks», pp. 13-26.

[10] Exposición de motivos, Real Decreto-Ley 1/1992, de 3 de abril de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo, *Boletín Oficial del Estado*, 7 abril 1992, p. 11644. Un conocido sociólogo escribió entonces en *El País*, sábado 23 de mayo de 1992, p. 12, «La huelga y yo», por Manuel Castells: «Haré huelga a la huelga [general]. Porque reivindico mi derecho a cuestionar este modo obsoleto de hacer política»; «si hago huelga, entonces estoy de acuerdo con la picaresca del subsidio de desempleo que todos conocemos y que tanto cuesta a los contribuyentes».

Un caso ejemplar es el de las políticas de prejubilaciones, o jubilaciones anticipadas, que han producido una auténtica sangría o pérdida de conocimientos, saberes y desintegración de grupos y colectivos de trabajo. Y ello por no hablar de los trastornos personales familiares y sociales que esas políticas indiscriminadas han tenido en distintos países europeos, y muy especialmente en España durante la década de los noventa[11] . Hoy las políticas tanto europeas como españolas, intentan justamente lo contrario: restaurar los daños hechos por esas políticas de empleo, que se basaron en ideas hechas sobre el presunto desgaste o incapacidad de los «trabajadores envejecidos», un fleco más de la ideología del fin del trabajo. Y no sólo por motivos demográficos (descienden los tamaños de las cohortes), sino también porque ahora se evalúa mejor el papel que juega en la producción y reproducción de la sociedad el saber tácito, los saberes informales, la experiencia, la coherencia aportada al grupo de trabajo, por esos trabajadores que han pasado de «envejecidos» a «experimentados», tanto en la jerga sociológica como en la de los decisores políticos[12] .

Si tomamos el caso español como ejemplo, y el periodo de los últimos dieciocho años, esto es desde 1982 hasta el presente, la política general de empleo se ha distinguido por una toma de partido global por el debilitamiento de la posición de negociación en las relaciones laborales en cuanto corresponde a los trabajadores.

Desde el punto de vista de la intervención normativa, leyes, decretos, reglamentos, circulares..., hay dos momentos de especial relieve: 1984, cuando se promulga la primera reforma laboral que cambia sustancialmente las reglas del juego para los actores sociales, introduciendo una plétora de posibilidades de contratación (hasta catorce distintas), lo que está en el origen de las altas tasas de contratación temporal y rotación en los puestos de trabajo; contratos precarios que llegaron antes de finales de la década de los ochenta a ser un tercio de la población asalariada.

El segundo momento álgido de esa política general en relación con el trabajo, o contra el trabajo se podría decir en el sentido anglosajón, es una nueva (cuando ya parecía imposible) reforma laboral que introduce, en 1994,

[11] Sobre ello hemos publicado «Biografías rotas», un capítulo incluído en *A la búsqueda del trabajo perdido*.

[12] Véase la investigación de Jesús Villena «Conocimiento, cualificación y experiencia: la exclusión de los trabajadores mayores en los procesos de innovación yla pérdida de la memoria colectiva», en Castillo y Villena, 1998, pp. 287-305. Digo rectificación de políticas en el texto y eso es más la expresión de un deseo que una realidad: mientras reviso este texto, la fusión de dos grandes empresas eléctricas en España se 'suaviza', otra vez, con políticas de prejubilaciones que afectan a la mitad de la plantilla de las mismas, con un coste muy importante para el sistema público de seguridad social (Véase *El País*, 5 de octubre de 2000).

las empresas de trabajo temporal, un reducido número de contratos que, con nombres distintos, acabaran siendo utilizados por los empleadores como lo eran los antiguos: para convertir en trabajadores temporales, subcontratar y externalizar ya no servicios especializados, sino partes enteras de los procesos de producción o de control, por supuesto, pagando menores salarios por ello[13].

Muchas más intervenciones 'globales' ha habido en ese periodo, puntuales unas, otras de alcance también tan importante como las emprendidas en las fechas mencionadas: baste mentar los distintos acuerdos que convergen en 1997[14].

Las transformaciones, los impactos sociales, de esas políticas generales, son, a mi juicio, visibles tan sólo con contemplar la evolución de algunos indicadores económicos, demográficos o sociales. Lo ilustraré inmediatamente con un ejemplo muy relevante.

Pero antes conviene indicar que la deriva que se acentúa a partir de 1984, la primera contrarreforma del mercado de trabajo, con un Partido Socialista que se enfrenta y separa de su propio sindicato, la UGT, crece ensoberbecida, con intervenciones de responsables de la política general de empleo, de alto nivel, y de sus sociólogos asesores. Los mismos sociólogos o economistas 'críticos', sin metáfora ni equivalente funcional, que ahora son defensores mayores de las políticas de 'parches', y los beneficiarios de los contratos de investigación, del fomento de la 'empleabilidad'[15], y de otras coberturas retóricas que, según pomposamente declaran ahora, a poco que se les invite a una mesa redonda, vienen a paliar, los barros y lodos que han generado aquellos polvos que ellos mismos implantaron bajo forma de normas y cambios de las reglas del juego de las relaciones laborales, la que fue —a su decir de entonces— su contribución a la modernización de España.

La Huelga General de diciembre de 1998 en España tuvo como detonante de su convocatoria la propuesta del Ministerio de Trabajo que pretendía hacer legal un contrato precario para los jóvenes aún más degradado de lo que

[13] Un ejemplo de contribución sociológica a la normalización e inevitabilidad de las grandes reformas: Enrique Gil Calvo escribe en *El País*, el 4 de enero de 1994, ante la convocatoria de huelga, y descalificando a los sindicatos: «Una huelga general tan aparentemente inútil sólo para camuflar su negativa [la de los sindicatos] a comprometerse con las inevitables reducciones de los costes laborales». La argumentación sindical puede verse en Martin y Santos, 1993-94, «Proyecto del gobierno sobre reforma del mercado de trabajo: garantismo *versus* regulación».

[14] Veánse, como ejemplo, en MTAS, 1997. En la Conferencia Internacional, «The social dimension of employment: institutional reforms in labor markets», organizada por el IESE en Barcelona, 18-19 de septiembre de 2000 se presentaron las «Claves de una nueva reforma laboral en España». Un resumen de la intervención del actual Ministro de Trabajo en *ABC*, 20 de septiembre de 2000, «Aparicio aboga por sentar las bases de la reforma laboral antes de fin de año».

[15] Una consigna que, como lo ha escrito Wolfgang Streeck, supone orientar las políticas públicas no hacia la desmercantilización de los individuos, sino, antes al contrario, y en teoría, a crear condiciones iguales para su conversión en mercancías (Streeck, 2000, p. 14).

permitían los numerosos tipos de contrato de la ley de 1984, y ello, aún con menor salario. El éxito de la convocatoria de huelga obligó al gobierno a retirar aquel proyecto de ley y a negociar con los sindicatos todos los puntos que habían motivado la convocatoria de la misma, que incluían aspectos de vivienda, jubilaciones, discriminación laboral de la mujer, los jóvenes, y todo un abanico de temas que devolvieron al 'diálogo social' un aire de vitalidad que pronto se agotó, una vez que las políticas de desestruturación de la clase obrera recobraron el aliento[16].

Pero, para mi argumento aquí, lo que se puede destacar es el hecho de que la degradación del marco general laboral parecía un camino por el que la política general amenazaba con volver a pasar y a pisar, siempre, fuerte.

Aquellos finales de los ochenta contemplaron un buen ciclo para la economía, que sin embargo no abordó los primeros noventa con síntomas de crecimiento, sino todo lo contrario. El buen clima económico repunta nuevamente a partir de 1995, precisamente con una nueva contrarreforma laboral aprobada en 1994. Y esta vez la huelga general convocada, expresamente contra esa contrarreforma legal, en enero de ese año, no pudo parar su implantación.

Pues bien, en ese marco, la evolución de un indicador indirecto de la situación de las relaciones laborales, como son los accidentes de trabajo dice algo sobre las tendencias de medio plazo de nuestras sociedades. Las tendencias que generan las políticas generales, y entre ellas, claro está, las políticas de empleo y salario, y que se están convirtiendo en las condiciones, las reglas del juego 'normales', de despliegue de la conversión de la fuerza de trabajo en trabajo efectivo.

A través suyo, de los datos sobre accidentes, y pese a ser esos datos únicamente el registro estadístico de 'daños súbitos a la salud', y por tanto no dar información alguna sobre desgastes prematuros de la salud, sobre trastornos psicológicos, sobre la carga de trabajo, y tan sólo indirectamente, tras elaboración, de la intensidad en el trabajo; pese a ello, digo, nos pueden abrir los ojos, darnos indicios, de impactos sociales, de cambios en las relaciones laborales.

Tanto el volumen global, como la tasa de incidencia, esto es el número de accidentes por cada mil trabajadores cubiertos por la contingencia de la seguridad social[17], son notablemente altos en España, más que en la mayoría de los países de la Unión Europea. Y lo son a lo largo de las dos últimas décadas. Que esa evolución, creciente también en los datos de los meses que han transcurrido de este año 2000, se de en una economía que ha visto reducido el peso de sectores más 'propensos al accidente', como la construcción metálica, por

[16] F. Valdés Dal-Ré, «La flexibilidad del mercado de trabajo: teoría e ideología», 1999, pp. 128-130.

[17] No se olvide que el registro de datos se hace con fines de indemnización.

ejemplo, no deja de ser sorprendente. ¿Dónde y cómo se producen esos accidentes, 'daños súbitos a la salud', en una estructura económica que trata cada vez más procesos inmateriales?. Si estamos ante una economía más 'moderna' y que, por ello, contiene en sí misma menos riesgo de accidente físico, ¿a qué se debe este crecimiento?.

Mi argumento es que esos datos reflejan los cambios globales impuestos por políticas continuadas de precarización laboral que tienen ejes matrices muy anclados en la política general, y a la que las 'políticas de empleo aliviadoras' pueden contrarrestar en poco. Es poner una barrera de pajas y barro a un rio avasallador.

Se ha socavado así la base misma sobre la que las gentes pueden edificar la defensa de un trabajo decente, las condiciones de un trabajo que no les despoje de todo aquello que les permitía no sólo llevar a cabo su tarea con profesionalidad, aplicación, y hasta orgullo y entusiasmo, sino también construir su vida como ciudadanos y como personas.

Y en ese clima, cualquier reticencia ante las imposiciones que 'voluntariamente' le solicite su empleador, podrá ser causa de perder sus medios de vida. Y por ello, acuciado por cifras y tasas de paro superiores al veinte por ciento de la población activa, y porcentajes de precariedad que superan en muchos sectores la mitad de la población ocupada, se arriesgará más, trabajará más rápido, e incluso se lo pensará mucho antes de ausentarse por una enfermedad, como han documentado profusamente los sindicatos. Y sin esa red de la seguridad de su trabajo, de su equipo de compañeros, de capacidad de defensa, se accidentará más[18].

Pues bien, los años 1984 y 1994, años clave como he indicado del cambio radical de rumbo en el marco de las relaciones laborales son, ambos, punto de inflexión y de inicio de dos fases distintas pero perfectamente identificables de crecimiento acelerado y continuo de los accidentes laborales, coincidentes, como digo, con la introducción de dos grandes orientaciones de la política general respecto del trabajo y los trabajadores.

En 1984 el índice de incidencia de la siniestralidad, es decir, número de accidentes por cada mil obreros, era de 53,3. Para 1990 ya se había situado en 68,6. En los dos años siguientes hay un descenso relativo del índice, hasta que llega la nueva reforma de 1994. Y en-

[18] Aumentan los accidentes en la estadística, pero, como es obvio para quien trabaja con estos datos, los accidentes reales son muchos más: porque la estadística no recoge los accidentes de los trabajadores llamados 'autónomos', una categoría muy importante, por ejemplo, en el sector de la construcción, uno de los más castigados por los accidentes laborales en España. De 1,3 millones de activos en ese sector en 1998, 300.000 son autónomos. Las estadísticas de tráfico descubren la escalofriante cifra de 417 conductores profesionales muertos el pasado 1999, la mayoría trabajadores autónomos. Estos muertos se añaden a los más de 1.500 recogidos en la estadística de accidentes (*El Mundo*, 6 de febrero de 2000, p. 8, «El transporte por carretera tiene el récord de siniestralidad laboral»).

tonces, de un índice de incidencia, de 54,6 en 1993, se pasará a 60,6 en 1996, a 68,3 en 1998 y a 72,8 en 1999. Y continúa creciendo en los meses que van de este año milenario: entre 1994 y 1999 la cifra de accidentes ha crecido en algo más de 600.000, esto es un doce por cien acumulativo anual[19].

Y no caben muchas matizaciones: si analizamos los datos de que disponemos sobre quienes son los 'perdedores', los que reciben más daños a la salud como categoría, nos encontramos con contratados precarios, jóvenes, sin experiencia en el trabajo concreto por la alta tasa de rotación en su ocupación, o sea por ocupar muy distintos puestos de trabajo en un año: la media de la renovación de contratos es de casi cuatro por año, pero no será raro encontrar doce, quince, veinte contratos, y se supone, trabajos distintos en un año. Según datos aportados por los sindicatos, «hay un millón doscientos mil trabajadores a los que se les realizan diez o más contratos a lo largo de un año en la misma empresa»[20].

Pierden su salud o su vida, por tanto, los trabajadores 'fabricados' por las grandes reformas laborales: sin contrato, con contratos, en ocasiones de días o de horas, jóvenes obligados a serlo hasta los 35 años. Obligados a ofrecerse ('voluntariamente', claro) en el mercado de trabajo como fuerza de trabajo débil, sin capacidad de negociación. Para ser utilizados en los procesos de producción todo lo 'fuerte' que permita el desgastar aceleradamente sus competencias y cualificaciones, desprovistos de los saberes de un oficio o de un equipo, como una pieza que aún cuesta maquinizar o introducir en un circuito impreso.

En un reciente Informe General sobre Siniestralidad[21] se concluye: «el crecimiento general de la siniestralidad laboral que se ha producido desde 1994 se debe al crecimiento de la siniestralidad que sufren lo trabajadores temporales», cuya tasa media triplica la que sufren los trabajadores con contrato indefinido.

Y en ese contexto, una ley como la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (1995-6), que suponía la traslación a la legislación española de una Directiva europea, y que se podía esperar que venía a parar esa auténtica hemorragia de vidas humanas, de capacidades humanas, de salud, es decir una intervención mayor, pero subordinada en relación a las grandes tendencias de fondo

[19] *Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales*, 1999, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. El indice de incidencia es el «número de accidentes con baja acaecidos durante la jornada de trabajo por cada mil trabajadores expuestos al riesgo». La evolución de este indicador corre parejo con la evolución del ciclo económico y del empleo, lo que viene a corroborar nuestro argumento, puesto que los puestos de trabajo creados son en su inmensa mayoría precarios. En los primeros siete meses de 2000 los accidentes del trabajo han crecido un 10,82 por ciento sobre el mismo periodo de 1999 (*El País-Negocios*, 30 de septiembre 2000.

[20] *El País* (Economía y Trabajo), 25 octubre 2000, p. 72.

[21] Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: *Informe general de Siniestralidad Laboral en España*, Madrid, INHST, 2000, p. 15.

que traman la política general; una ley que ha apostado fuerte en su texto por la regulación de los límites que los procesos de producción y su organización deben contener, no ha producido una reducción en las cifras estadísticas, en el registro oficial de daños. No sólo eso, sino que las cifras de accidentes siguen creciendo hasta hoy mismo, hasta el punto de que la alarma social ha llevado al Presidente del Gobierno a recabar de una comisión de expertos un informe especial sobre el asunto.

Las explicaciones de que ni está ley, ni un llamado «Plan de Choque contra la Siniestralidad», consensuado por el Gobierno con los distintos actores sociales al final de 1998, hayan producido el 'impacto' de reducir la accidentabilidad, son muchas, y algunas complejas. Pero, en mi opinión, el que está ley, como ha sido dicho con crudeza, exista sólo en el papel, y sus presuntos beneficios no sean tan explícitos como se esperaba (al menos en el preámbulo o exposición de motivos de la misma), radica sobre todo en el deterioro general de la capacidad de negociación de los trabajadores que ha traido consigo una precarización que, con un arranque o *andante con motto* que se puede situar en 1984, y con allegros vivaces como los de 1994, se exacerba y se enracina en la sociedad un poco más cada día.

La implantación de este marco o telón de fondo, donde el trabajo pierde posiciones y fundamentos, se hizo con el apoyo de los forceps científico-ideológicos que más convenían a la ideología (social y científica) de cada momento: las nuevas tecnologías en los ochenta, por ejemplo, hábilmente simultaneadas con las políticas de reestructuración y 'saneamiento' industrial de los mismos años[22]. El Partido Socialista, seguro de poder imponer en vía parlamentaria sus proyectos de ley, al detentar la mayoría absoluta de la Cámara, inició con su llegada al poder en 1982, un parteaguas que está en la base de la situación actual.

5. Cambiar de política general

«Se empieza, pues, a sospechar —concluye el maestro Bourdieu en su intervención «Actualmente la precariedad está en todas partes»— que la precariedad laboral no es el producto de la fatalidad económica, identificada en la famosa 'mundialización', sino de una voluntad política»[23]. Una voluntad política de largo plazo, perseverante, continuada en sus líneas maestras y sólo divergente en lo cosmético, en la apariencia, con el cambio de mayoría gubernamental[24]. En esta dirección

[22] Véanse, para esos años, M. Castells y otros: *Nuevas tecnologías, economía y sociedad en España*, 1986, con un prólogo de Felipe González.

[23] Pierre Bourdieu, *Cortafuegos*, p. 124.

[24] Incluso, como han puesto de relieve intervenciones de analistas cualificados, las formas de gestión de la reforma laboral de 1997, y la actualmente en curso de negociación, entre el gobierno y los interlocutores sociales, se ha caracterizado por un desarrollo y profundización de las vías del diálogo social que se contrapone con la reforma impuesta y no negociada de 1994. Ahora bien: lo que hoy es posible negociar no es sino una versión del «despotismo hegemónico» tan certeramente identificado por Burawoy ya en 1985: se 'negocia' lo inevitable.

las políticas estatales, mediadas en Europa muy débilmente en este punto por las políticas europeas (y si no reléase en esta dirección el emblemático Informe Delors), ni siquiera la no tan lejana Cumbre de Luxemburgo[25] , se han confrontado, y no siempre, con políticas industriales y de empleo, de más bajo nivel, claro está, pero también más generalizadas, y por tanto con importante repercusión social, más pegadas a las necesidades locales y de colectivos específicos apadrinados por las Comunidades Autónomas, los gobiernos regionales en España.

Mi conclusión, desde luego, es que lo que una política general ha construido como la realidad social que es la nuestra actualmente, se puede contrarrestar, refundir o destruir también con política.Y el primer paso que nos toca dar, como científicos sociales, como argumentaba tan lógicamente Michel Serres, es ir a la raíz de lo que nos exige nuestro oficio, llevando al límite nuestra capacidad de conocer, y comprometiéndonos con los resultados de nuestra indagación. Desnaturalizar las situaciones que se dan por inevitables. Que se pretende han sido traídas por corrientes mundiales que no podemos evitar. Si los caminos pueden ser diversos, podemos escoger, podemos tener, como ha dicho Jean-Paul Fitoussi, «la libertad de elegir».

Así aportaremos datos, hechos, palabras, interpretaciones que, transformadas en hechos sociales, encarnados como fuerza social, junto con tantos otros, salgan a la calle metafórica y realmente.

Así, contra 'recetas' y curanderos de diversa procedencia formativa, que en muchos casos fueron los inspiradores de las grandes reformas, hay que ir a las causas primeras y fundantes de este orden económico.

Contra esta violencia estructural, estructurada y 'legitimada' por gurús massmediáticos, hay que pedir y hacer política global. Una política global fundada sobre lo que realmente sabemos sobre la sociedad, sobre las distintas sociedades, que coloque a las personas, a la inmensa mayoría, en el lugar que hoy ocupan las cotizaciones de las bolsas de comercio.

Sobre las líneas maestras de esa política no sería difícil llegar a acuerdos de principio.

Se puede, como recoge Fitoussi de la propuesta de Dan Usher, partir de preguntas como ésta: «¿Es propensa ésta o aquella reforma a incrementar la adhesión de las poblaciones a la democracia, o por el contrario de debilitarla?».

Se pueden, luego, articular políticas concretas, que estén implicadas en esas ideas generales. Por ejemplo el abanico tan sugerente, que como investigador social y como político ha propuesto recientemente Riccardo Petrella, hablando de la formación profesional[26] .

[25] Véase Aragón y Cachón, «Mercado de trabajo, empleo y políticas de empleo: Consideraciones desde una perspectiva europea», 1999, pp. 70-73. Véase la crónica de *El País*, sobre la 'Cumbre del Empleo», 21 de noviembre de 1997, p. 63, «30.000 sindicalistas exigen en Luxemburgo a los Quince políticas concretas contra el paro».

[26] Me refiero a su intervención en mayo de 1999 en el congreso organizado por el INOFOR portugués, en Lisboa, sobre «División del trabajo, competencias, cualificación», cuyas actas acaban de publicarse, en septiembre de 2000.

Se puede, incluso pese a las trampas que supone esa perspectiva, preguntarse, como lo ha hecho Kelly[27], si las consecuencias sociales, es decir los impactos sociales negativos para la constitución de ciudadanos más libres y más sabios, podrán poner en cuestionamiento el funcionamiento de la propia «maquinaria económica». Digo que se puede hacer ese planteamiento, pensando en movilizar a ciertos actores en función de sus propios intereses, aunque muchos no veamos mucho futuro a esa perspectiva. Ni siquiera como argumento interno a la propia argumentación 'productivista', de 'competitividad' en productos altos en calidad y contenido, y sobre todo, en beneficios, claro.

Pero, sobre todo, como lo ha escrito con gran agudeza y concreción un sociólogo español, en la prensa diaria, esos objetivos se pueden identificar si desde la izquierda —en Europa, en su argumento— estamos «dispuestos a pagar el precio de empuñar los valores de la igualdad. Tanto en el interior de cada país como en la perspectiva mundial. Sobre todo hoy, cuando la glorificación del dinero, el empleo precario, la neocolonización de los países del Sur, la exaltación del éxito, la privatización de las funciones públicas, la sustitución del Estado social por el Estado penal, han entronizado la desigualdad como una realidad natural e inalterable»[28], lo que deja poco espacio para una solidaridad tradicional de tipo redistributivo. «Sólo si las inseguras nuevas formas de empleo pagado se convierten en un derecho a múltiples trabajos, un derecho a la discontinuidad, un derecho a escoger las horas de trabajo, un derecho a un tiempo de trabajo consagrado en los convenios colectivos; sólo entonces pueden asegurarse nuevos espacios para la coordinación del trabajo, la vida y la actividad política»[29].

En todo caso, y por lo que nos concierne como científicos sociales (y como ciudadanos) quizá lo prioritario sea decir alto y claro aquellas que son nuestras conclusiones como investigadores.

Los 'estragos del trabajo', por homenajear aquí aquel valiente libro del sindicato francés CFDT, no pueden seguir mereciendo tan sólo buenas palabras, políticas de 'parcheo', o cientos de números, que encantarían al Mr. Gradgrind de turno tan bien retratado por Dickens, ése científico social que vive sobre, de y por la ciudad obrera, y para el que sólo existen los obreros si los enumeran las estadísticas.

Para decirlo una vez más como Voltaire, las buenas palabras no encajan bien con las masacres.

---

[27] Véase Kelly, 2000, p.17.

[28] José Vidal-Beneyto, «¿Cabe la izquierda en Europa?», en *El País*, Madrid, 4 de noviembre de 2000, p. 12. La negrita es mía, JJC.

[29] Ulrick Beck, *The brave new world of work*, 2000, p. 7.

Bibliografía

ARAGÓN, Jorge; CACHÓN, Lorenzo (1999) «Mercado de trabajo, empleo y políticas de empleo: consideraciones desde una política europea», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n. 15:51-76.

ARANGO, Luz Gabriela y LÓPEZ, Carmen Marina (1999), *Globalización, apertura económica y relaciones industriales en América Latina*. Santafé de Bogotá, Facultad de Ciencias Humanas-Centro de Estudios Sociales.

BECK, Ulrich (2000), *The brave new world of work*, Oxford. Balckwells-Polity Press [Original alemán de 1999].

BILLIARD, Isabelle (coord.) (1995), *Identités, santé, insertion sociale et nouvelles formes d'emploi et de travail*. París, MIRE [Mission de Recherche et Expérimentation].

BOURDIEU, Pierre (1999): «El mito de la 'mundialización' y el Estado Social europeo», en *Contrafuegos. Reflexiones para servir a la resistencia contra la invasión neoliberal*. Barcelona, Anagrama, pp. 43-63.

CALLON, Michel (1998), *The laws of the market*. Oxford, Blackwell-The Sociological Review.

CASTELLS, Manuel et alii (1986), *Nuevas tecnologías, economía y sociedad en España*. Madrid, Alianza Editorial (2 vols).

CASTILLO, Juan José (ed.) (1991), *Las nuevas formas de organización del trabajo. Viejos retos de nuestro tiempo*. Madrid, Ministerio de Trabajo (2a edición).

CASTILLO, Juan José (1998), *A la búsqueda del trabajo perdido*. Madrid, Tecnos.

CASTILLO, Juan José (ed.) (1999), *El futuro del trabajo*. Madrid, Editorial Complutense.

CASTILLO, Juan José y VILLENA, Jesús (eds.) (1998), *Ergonomía: conceptos y métodos*. Madrid, Editorial Complutense.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL: España 1999 (2000), *Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*. Madrid.

ESTEFANÍA, Joaquín (2000), *Aquí no puede ocurrir. El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid, Taurus.

FITOUSSI, Jean-Paul (2000), «El modelo social europeo: la libertad de elegir», *El País* (Madrid), martes 1 de agosto de 2000, pp. 11-12.

HEIKKILÄ, Matti (ed.) (1999), *Linking welfare and work*. Dublín, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 91 pàgs. [disponible en http://www.eurofound.ie].KELLY, G.M. (2000): «Empleo y conceptos del trabajo en la nueva economía mundial», *Revista Internacional del Trabajo*, 119(1):5-35.

MARTÍN, Fernando Angel y SANTOS, Julio (1994): «Proyecto del gobierno sobre reforma del mercado laboral: garantismo versus regulación», *Sociología del Trabajo*, nueva época, 20 (invierno 1993-94): 117-149.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (1997), *Diálogo social y estabilidad en el empleo*. Madrid, MTAS, 111 pàgs.

NAVARRO, Federico (2000), *El tratamiento de la política de empleo en la Unión Europea*. Madrid, Consejo Económico y Social.

NEGRI, Incola y SARACENO, Chiara (2000): «Povertà, disoccupazione ed esclusione sociale», *Stato e Mercato*, 59:175-210.

OLIET, Alberto (en prensa): «La concertación social en el periodo socialista: la crisis de un modelo de intercambio», *Política y Sociedad*, Madrid, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología.

PERRET, Bernard y ROUSTANG, Guy (1993), *L'économie contre la société. Affronter la crise de l'integration sociale et culturelle*. París, Éditions du Seuil.

RIZZA, Roberto (ed.) (2000): "Politiche del lavoro e nuove forme di precarizzazione lavorativa", monográfico de *Sociologia del Lavoro* (Bolonia), 78-79.

SAMPAIO, Jorge (promotor) (2000), *A reforma do Pacto Social. Coloquio promovido pelo Presidente da República*. Lisboa, Imprensa Nacional-Casa da Moeda.

SEN, Amartya (1997): «Desigualdad y desempleo en la Europa contemporánea», *Revista Internacional del Trabajo*, 116(2):169-187.

STREECK, Wolfgang (2000): «Il modello sociale europeo: dalla redistribuzione alla solidarietà competitiva», *Stato e Mercato*, 58:3-24 [Discurso presidencial de la SASE, junio 1999].

THERBORN, Göran (ed.) (2000), «Globalizations are plural», monográfico doble de *International Sociology*, 15(2).

VALDÉS DAL-RÉ, Fernando (1999): «La flexibilidad del mercado de trabajo: teoría e ideología», en Castillo, J.J. (ed.), *El futuro del trabajo*. Madrid, Editorial Complutense, pp. 119-136.

ARXIUS
ARXIUS DE CIÈNCIES SOCIALS
NÚM. 6, JUNY, 02

BLANQUEAR EL PARO:

EL ESPEJISMO DEL PLENO EMPLEO

Antonio Santos Ortega
Departamento de Sociología y Antropología Social
Universidad de Valencia

A B S T R A C T

Este artículo analiza alguna de las principales tendencias del mercado de trabajo en España. En particular se centra en las conexiones entre el empleo temporal y el paro, que están haciendo emerger un modelo laboral fuertemente inestable, con consecuencias negativas sobre las franjas más debilitadas del nuevo capitalismo informacional. Se destaca igualmente la utilización política y la manipulación estadística del desempleo y se aportan datos que contrastan con las optimistas previsiones gubernamentales que actualmente inundan los medios de comunicación.

Introducción

El paro se ha convertido, hoy más que nunca, en una variable política de primer orden. Enormemente rentable en el terreno electoral, muestra ahora su capacidad para catalizar el estado de animo de un país: del abatimiento y el desencanto hemos pasado a la prosperidad y la confianza sin apenas darnos cuenta.

El manejo mediático de estos sentimientos de cara a la opinión pública es una prioridad en la escenificación cotidiana de los políticos. Lenta, pero inexorablemente, el paro ha ido desapareciendo como preocupación, siendo sustituido por el objetivo del pleno empleo. Los políticos del Partido Popular, artífices de estas transformaciones semánticas, no han vuelto a repetir en sus apariciones públicas los rostros acongojados e impotentes de los políticos que les han precedido a la hora de abordar la «amenaza implacable del desempleo», ni tampoco se han comprometido con promesas cuantitativamente difíciles de cumplir en la creación de empleo.

Sin prisa, pero sin pausa, se ha dejado atrás la amenaza del paro y se ha puesto en primer plano el logro inminente del pleno empleo. Esta estrategia política está dando resultados brillantes apoyada en tres pilares. Primero, en su fuerza de reestructuración psicológica del problema: de la lógica contunden-

te de la «situación desesperada» anterior se ha pasado a la dinámica de cambio posible, aceptable, que provoca la respuesta positiva. Segundo, en un manejo de la información que presenta sólo lo que conviene, ignorando el resto, sin encubrirlo, pero sin mostrarlo; como veremos a continuación, el uso instrumental de las estadísticas de empleo ha alcanzado cotas inusitadas en estos últimos años. Tercero, en un periodo de crecimiento económico, que se prolonga a favor del gobierno y que contribuye a crear el efecto prosperidad necesario para dar credibilidad al conjunto de medias verdades que se ha construido actualmente en torno al paro. La actual amenaza de recesión no hace palidecer a los gestores de esta máquina de producir empleo que es la economía española.

Cambio semántico, manipulación sofisticada de los datos y crecimiento económico traído por la «nueva economía» son tres elementos claves para explicar la «nueva interpretación» del paro, en la que se presenta el pleno empleo a la vuelta de la esquina, cuando en realidad seguimos teniendo más de dos millones de desempleados y un número creciente de empleados de corta duración. Al igual que en la «nueva economía» el dinero negro abandona las cloacas, se blanquea y entra limpio en el circuito financiero internacional; en el «nuevo mercado de trabajo», el paro ha sido blanqueado y convertido en nuevos ocupados temporales que transitan por los pasadizos invisibles entre el paro y el empleo.

En este artículo se describirá, en primer lugar (I), cómo ha sido este proceso de blanqueo del paro; cuáles han sido sus principales canales en España y cómo se han manejado los mecanismos estadísticos, de modo que donde antes se contabilizaba paro ahora se cuentan "nuevos empleos" temporales de corta duración. En segundo lugar (II), se desvelarán algunos datos contradictorios respecto a la venturosa versión oficial y se iluminarán algunas zonas oscuras del mercado de trabajo, donde hay persistentes bolsas de paro y de precariedad con las que no puede ni siquiera la operación de blanqueo en marcha. Asimismo, se comprobará si la situación en el País Valenciano presenta, a este respecto, algunas particularidades destacables.

I. La construcción estadística del (pseudo) pleno empleo

Los mecanismos estadísticos pretenden proyectar una imagen de las tendencias que se desarrollan en una sociedad. Pero ya en esta operación producen algo más que eso: crean realidad, acreditan los cambios en curso. Las estadísticas no se explican por sí solas, como muchos otros instrumentos científicos se elaboran en un juego complejo con la realidad social, que las construye y que a la vez es construida por ellas. En su nacimiento, se conjugan las influencias de numerosos actores sociales: estadígrafos, funcionarios y diversos actores políticos. Antes de proceder a una operación estadística, todos ellos tienen ya una concepción del fenóme-

no que se quiere medir y las cosas acaban cobrando la forma predeterminada que ya estaba en la cabeza de sus creadores. También, a veces, el diseño de una estadística hace surgir *ex novo* categorías sociales reales, "criaturas" aún cobrando forma o tendencias que simplemente se mantenían latentes en la realidad social.

Este complejo juego entre los designios de los creadores de los dispositivos estadísticos y los procesos de la realidad social revela cómo el andamiaje científico de las operaciones estadísticas está basado en presupuestos no tan científicos. En la cara oculta de la elaboración estadística, se encuentran las determinaciones políticas, la gestión de las poblaciones y el poder económico[1].

«Población Activa», «Paro», «Pleno empleo», son categorías que ejemplifican a la perfección las ideas expuestas en los párrafos anteriores. Sabemos que sus definiciones están plagadas de arbitrariedades a través de las cuales se define la población que queda dentro y fuera de sus márgenes. El caso de la exclusión de la población activa de determinados colectivos —como, por ejemplo, las amas de casa—, es un buen ejemplo de cómo emerge el poder a través de la arbitrariedad estadística. En el caso del paro o del pleno empleo, afloran un sinfín de estas inconsistencias que pueden contribuir a engrandecer o minimizar la percepción de un fenómeno laboral. Nos detendremos en algunas.

La definición estadística de la actividad laboral es un buen ejemplo de cómo se puede engrandecer o minimizar una magnitud social y de cómo se puede instrumentalizar un indicador. La construcción del concepto de población ocupada debe mucho a la historia y al desarrollo de la idea de pleno empleo[2]. La definición de ocupado que adoptan las grandes encuestas sobre trabajo se ajusta a las directrices de la OIT, elaboradas en la VIIIª Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo que tuvo lugar en Ginebra en 1954. Dichas directrices han permanecido invariables durante casi cincuenta años, excepto leves retoques realizados en 1982. La definición considera como ocupado a aquel que realiza un trabajo remunerado, en metálico o en especie, bien sea como asa-

[1] Una mayor profundización sobre todas estas consideraciones excede los objetivos de este artículo. La génesis de la construcción de algunas de las principales categorías estadísticas en el ámbito del mercado de trabajo —como son las de población activa o las de paro involuntario—, puede seguirse con gran detalle en Salais, Baverez y Reynaud, (1990) y en Topalov (1988).

[2] Su historia ilustra bien la cuestión. La situación de pleno empleo en un país es tranquilizadora, transmite prosperidad y orden desde el momento en que el trabajo asalariado es el pilar central de la integración de una sociedad. Ofrece la imagen de una sociedad cohesionada. Permite distinguir nítidamente al trabajador ocupado de otras filiaciones sociales, como la de los parados, y pone en marcha los medios de tratar socialmente a estos últimos. Perfila roles sociales y estructura la sociedad. Esto se ha visto con claridad en la segunda mitad de este siglo, donde los índices de salarización y de trabajo estable han identificado el periodo floreciente de pleno empleo del modelo fordista.

lariado o por su cuenta, aunque sólo haya sido durante una hora en la semana de referencia. Solo una hora: es evidente que el deseo de hacer prevalecer el empleo como norma social ha «forzado» definiciones muy a su favor.

En la actualidad, cuando ya han transcurrido unas cuantas décadas desde la construcción del concepto de ocupación y de la idea de pleno empleo y cuando se han sucedido incesantes cambios en el mundo del trabajo, las preguntas que podemos plantearnos son: ¿cuál es la validez de la definición de ocupación en los términos mencionados?; ¿qué vigencia tiene hoy la idea de pleno empleo? ¿Qué tiene que ver la actual percepción del pleno empleo con la visión clásica? Mientras que los actuales gobernantes dirigen nuestra mirada a la curva del paro, que desciende —¡a toda costa!—, el subempleo crece inexorablemente sin que se hable mucho de él: ¿en que consiste este pleno empleo de la era de la precariedad?

Durante los últimos veinte años no han cesado de producirse cambios de alto impacto en el mercado de trabajo sin que se hayan alterado apenas las principales definiciones empleadas por las fuentes de información sobre el mercado de trabajo —en nuestro caso, la Encuesta de Población Activa (EPA) ha permanecido prácticamente pasiva ante las enormes transformaciones laborales que se han producido en nuestro país—. La legibilidad del actual mercado de trabajo es cada vez más difícil con las actuales estadísticas, cada vez más incapaces de captar los cambios en las situaciones de empleo, que se han diversificado y afectan a un número creciente de personas: primero, por el crecimiento de los contratos temporales; por la proporción cada vez mayor de contratos de breve duración; por el aumento del tiempo parcial y, segundo, por los cambios en el paro: por su fluidificación —se entra y se sale del paro con mayor facilidad—; por la mayor relevancia del paro encubierto —debido a la creciente propensión de las mujeres a trabajar—; por el crecimiento de la complejidad en las situaciones combinadas de paro (paro-estudios; paro-inactividad). En conjunto, puede decirse que la volatilidad del mercado de trabajo hace crecer el protagonismo de los flujos y las estadísticas lo descuidan ampliamente.

Estos hechos limitan mucho el valor de la definición de ocupación usada por la EPA que, recordamos, contabiliza como ocupados a todos aquellos que han realizado un trabajo remunerado por cuenta propia o ajena, aunque sólo haya sido de una hora, en la semana de referencia. Estamos de acuerdo en que la situación de una persona con un contrato de menos de seis meses y con una antigüedad en el puesto de trabajo de unas semanas no es la misma que la de un ocupado indefinido con más de 10 años de antigüedad. Tampoco es la misma la situación de un ocupado a tiempo parcial que la de un trabajador con jornada completa. Pues bien, en la estadísticas laborales se utiliza el mismo criterio para contabilizar a todos ellos en la cifra global de em-

pleo. La inestabilidad, la precariedad, rasgos claves de distinción de las situaciones mencionadas, no se registran.

Perez Infante (2000), uno de los mejores expertos de la EPA, ha hecho notar que los últimos cambios que se han realizado en esta encuesta en 1999 han servido para hacer aflorar pequeños empleos que, contabilizados como si fuesen a tiempo completo, sobrestiman la creación real de puestos de trabajo. Otra grave arbitrariedad estadística es la utilización de las cifras del INEM para fijar la cantidad de parados en España. Se trata de un tema discutido a fondo y no se puede ofrecer aquí un examen detallado, pero muchos especialistas[3] han criticado su uso por el secretismo en la elaboración de sus datos; por la arbitrariedad en la definición de los demandantes de empleo y su exclusión de las cifras y, finalmente, por la inconsistencia de algunos de sus procedimientos de medición. Lo cierto es que las cifras de paro registrado del INEM son considerablemente menores que las de la EPA y por lo tanto más televisivas. Además, su frecuencia mensual golpea los telediarios más asiduamente y todo el mundo aprende el estribillo del descenso del paro. Es curioso: con la escasa confianza que la gente tiene sobre la eficacia del INEM, ¡que grande es en cambio la confianza de nuestros gobernantes en sus estadísticas!.

La última maniobra de la EPA permitirá eliminar cerca de 500.000 parados mediante el simple procedimiento de modificar uno de los criterios de definición del desempleo. Hasta ahora bastaba con haber buscado un empleo en los tres últimos meses para ser considerado como desempleado, el nuevo cambio rebaja este plazo a cuatro semanas y sólo acredita como parados a los que se ajustan al modelo de buen parado que hace de la búsqueda de empleo su principal tarea cotidiana. La progresiva fluidificación y flexibilización del mercado de trabajo exige la movilización de los parados y su máxima disponibilidad y exposición en el mercado de trabajo. Quien no haga este esfuerzo queda eliminado del nuevo modelo de contabilidad del paro que se está forjando, en el que sólo se tiene en cuenta a los parados con alta empleabilidad y con mayores posibilidades de encontrar empleo. El resultado es un descenso de más de 2 puntos y medio en la tasa de paro y la evaporación de ese cerca de medio millón de exparados. Por desgracia, este amaño de los datos desvirtúa la estadística laboral y provoca un vacío de información veraz sobre el empleo. De este descrédito se hace eco incluso la prensa diaria, que ofrece burlones e irónicos consejos para alcanzar antes el pleno empleo. Antonio Martínez, periodista de El País[4],

[3] Además de la ya citada referencia de Pérez Infante (2000) pueden obtenerse información precisa sobre la cuestión en Toharia (1998). Ambos comparan las dos fuentes de información y analizan los patentes desencuentros en la cuantificación del número de parados. Actualmente, la EPA contabiliza cerca de 800.000 parados más que los datos del INEM.

[4] El País, 10-2-2002.

asesora con estas palabras a los responsables estadísticos: "El gobierno va a endurecer los requisitos para ser parado. Hay que ver, qué difícil es la vida. ¡Hasta para ser parado te exigen cada día más! Cambia la forma de hacer la estadística y desaparecen cuatrocientos mil parados. Recoñe. ¿Por qué no cambian la estadística de forma más drástica y conseguimos el pleno empleo? La nueva norma obligará a ir cada cuatro semanas a la oficina del INEM. Muy mal. Debería exigirse que el presunto parado se personara cada media hora: hoy día hay contratos de cuarto de hora y pudiera ser que entre sello y sello el pillo se dedicara a trabajar. Otro requisito: si un empleado de INEM así lo demandara, el presunto parado deberá traerle un café de la máquina, con lo cual también será borrado de la lista, dado su nuevo empleo de portacafés...". El artículo ofrece otros disparatados consejos que no tienen mucho que envidiar a lo que se trama realmente en las reuniones de los expertos funcionarios de esta "estadística creativa" que nos invade.

Todas estos tejemanejes estadísticos están contribuyendo a crear un grave oscurantismo en torno a las nuevas realidades de la flexibilidad y la precariedad. Las crecientes dinámicas del empleo temporal se infravaloran en las estadísticas actuales. Tal vez para apreciarlas habría que tender a lo que Robert Castel (1997) ha llamado la "estadística de una sociedad del riesgo", que pueda medir no solo el *stock* de parados o empleados, sino las entradas y las salidas, los riesgos, las trayectorias profesionales, la incertidumbre y la inseguridad laboral...todas ellas cada vez más presentes en el mundo del empleo. En la sociedad de la información hacia la que nos encaminamos, creo que han dejado para lo último la información sobre el mercado de trabajo.

Los cronistas cuentan que Winston Churchill decía a menudo que de las únicas estadísticas que se fiaba era de las que él manejaba. Esta lección de cinismo parecen haberla aprendido bien los políticos profesionales de hoy. Pero yo diría que no hay que fiarse mucho ni siquiera de las estadísticas que utilizamos, al menos hasta que no tengan en cuenta las nuevas necesidades de la información laboral y todos los grandes cambios que hemos mencionado y que ahora vamos a desarrollar.

II. Los perfiles del modelo de mercado de trabajo en la «Nueva economía»

Abusando de los eslóganes triunfantes, podríamos decir que la llamada "Nueva Economía" ha traído consigo un "nuevo mercado de trabajo". Periodísticamente, se leen muchas exageraciones sobre las nuevas tecnologías, la nueva economía, la sociedad de la información y las nuevas formas de trabajo. En muchos casos es un discurso hueco, puro artificio. Pero es cierto que todos los procesos reales que se hallan detrás de las aceleradas dinámicas de globalización han causado una auténtica conmoción en el ámbito laboral. En un reciente libro, Luciano Gallino (1998) ha analizado las consecuencias recien-

tes de lo que llama "la financiarización del mundo" y que están conduciendo a una "vulnerabilidad sistémica". Las empresas se rigen cada vez más por criterios financieros; las macromagnitudes de un país responden progresivamente a la evolución de las finanzas; la inversión pública es "perseguida", pues perjudica la expectativa de los mercados; la inversión productiva se estanca, con lo cual se pone en peligro el empleo y se asienta la inseguridad generalizada.

Esta idea de vulnerabilidad sistémica está presente también en los escritos más recientes del inolvidable Pierre Bourdieu, que avisó sobre la propagación de una auténtica "vulgata planetaria" que divulga la reducción del Estado, la desregulación de las finanzas y la flexibilización del mercado de trabajo. La extensión de esta doctrina a todas las esferas de la vida está provocando una "colonización mental" que se propaga y contagia aceleradamente (Bourdieu y Wacquant, 2000).

El mundo del trabajo y la empresa constituyen un escenario privilegiado en el que se representa este "drama" de la globalización. Claus Offe (1999) ha hablado de un "frente popular" del capital y de la empresa que pone sus condiciones para la creación de empleo: recortes salariales, altas cualificaciones y capacidades profesionales y máxima disponibilidad y flexibilidad. Sólo si se cumplen las exigencias de este pensamiento único del empleo pueden crearse nuevos puestos de trabajo y, con todo, ni siquiera hay sólidas garantías de ello. Cabe además preguntarse qué tipo de empleo es el que se está creando. André Gorz (1998) habla a este respecto del "postsalariado"; el rostro post de la sociedad salarial en el cual comienzan a proliferar y normalizarse dos figuras que él destaca: el *jobber*, trabajador ocasional a destajo, para quien la precariedad se convierte en modo de vida y el *self employed*, que representa bien el retorno de lo personal, de la lógica de servicio a la relación de trabajo. En ambos casos, se produce para Gorz una "volatilización" del trabajo, que es usada por el mencionado "frente popular del capital" como arma para desestructurar a la clase obrera.

Aturdida por estas dinámicas de desplazamientos estructurales de la industria hacia los servicios; por las estrategias de temporalidad, de bajos salarios, de malos empleos o paro y por la ofensiva antisindical, la clase trabajadora se deshace y entre sus jirones encontramos: desde los "guetos inmovilizados" de la infraclase, que Lash y Urry (1998) describen como fruto de la desindustrialización y del despliegue de la sociedad informacional, hasta una gama de comportamientos socioeconómicos más integrados, que van desde las actitudes de resignación ante la desagracia de la precariedad laboral a las de adaptación sumisa a la globalización, e incluso a las más oportunistas de promoción, arribismo social y aceptación alucinada y acrítica del modelo hipercompetitivo que promete que todo va bien. Los procesos de movilidad descendente y los déficits de regulación

institucional repercuten sobre las franjas más debilitadas de estos grupos de la clase obrera.

En los siguientes apartados, se concretarán las dimensiones del nuevo mercado laboral con datos que puedan detallar lo que parece ser el rasgo clave del modelo socioproductivo que se está imponiendo: la formación de una vasta área de vulnerabilidad económica y social, vinculada a la quiebra de la «convención keynesiana de pleno empleo» y a las operaciones de regulación del régimen salarial, dirigidas a incrementar la rentabilidad del capital. En este contexto, el trabajo se está convirtiendo en una variable de ajuste para las empresas y la flexibilidad laboral en la base de la actual dinámica de modernización. Una flexibilidad donde los parámetros meramente económicos o técnicos a la hora de palicarla tienen realmente menos peso que los parámetros sociales. La flexibilidad se propaga como estrategia de selección de personal y se extiende preferentemente por los sectores más desprotegidos de la mano de obra, donde la falta de cualificación, la débil autonomía y los bajos salarios se mantienen gracias al dominio amenazante de la flexibilidad. Desde luego, ésta no encaja con los directivos fidelizados con *stock options*, que pertenecen a otra jurisdicción donde la flexibilidad no habla el idioma de la precariedad.

Comenzaremos detallando los datos que hacen referencia a los nuevos rasgos de la ocupación, en concreto, la temporalidad y la rotación, y posteriormente los relativos a las nuevas realidades del desempleo y el subempleo.

II.1. La explotación flexible: el nuevo lenguaje de la precariedad

Interesarse hoy por la flexibilidad y la precariedad —con cierto atrevimiento podría proponerse el neologismo flexiprecariedad para reducir la redundancia de los dos términos, que tanto se complican— supone superar la visión, hasta ahora imperante, de un mercado de trabajo con dos polos: empleo-paro. Sin haber desaparecido, conviene ir percibiendo que esta dualidad está cediendo su lugar a una interpretación en términos de continuidad, que significaría entender el paro y el empleo no como bloques separados que afectan a poblaciones diferentes y sin relación, sino como una única realidad, entendida de forma dinámica, como un flujo en el cual circulan las mismas personas, entrando y saliendo del paro, movilizadas siguiendo la pauta del ciclo económico. El paro no es hoy lo contrario del empleo, es un momento del empleo.

Para ilustrar este cambio de enfoque en la comprensión de la dinámica del mercado de trabajo, me centraré en describir algunas de las tendencias más recientes que acompañan a la temporalidad. En el segundo trimestre de 2000, la EPA contabilizaba un 32% de contratos temporales. Esta tasa se agravaba en el caso de los jóvenes entre 15-29 años —un 56% de los asalariados comprendidos en este grupo de edad tenía un contrato tem-

poral—, y en el caso de las mujeres —con un 35% de asalariadas temporales—. La incidencia de la temporalidad se intensifica y se hace más selectiva si analizamos la variable ocupación: no todas las profesiones se ven afectadas por igual. Los grupos ocupacionales que acogen los empleos más descualificados soportan una flexibilidad mayor. La tabla 1 muestra cómo casi el 60% de los trabajadores a tiempo parcial pertenecen a los grupos ocupacionales 5 y 9, correspondientes a las profesiones más descualificadas de los servicios y a los peonajes.

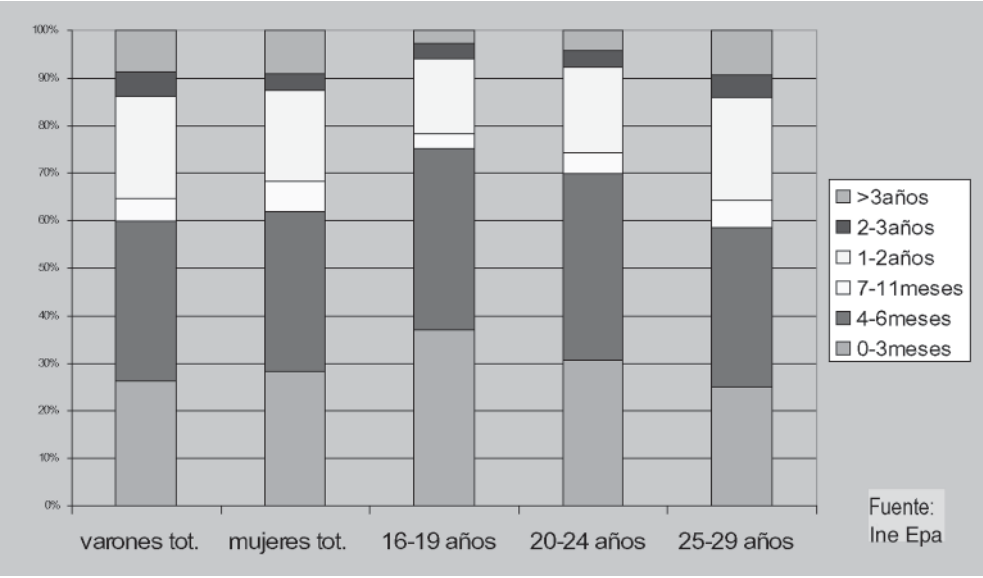
Probablemente, uno de los rasgos que denota con mayor claridad la extensión de la flexibilidad y de los flujos entre empleo y paro es la cantidad creciente de asalariados con contratos de muy breve duración. El gráfico 1 describe la estructura de los más de tres millones y medio de contratos temporales que existían en 1998. La abundancia de contratos de menor duración es abrumadora. En todos los casos reflejados, el 60% de los contratos está por debajo de los 6 meses, cuando la normativa permitiría extender esta duración. A partir del mismo gráfico, cabría interpretar una segmentación en el seno de los propios trabajadores temporales, con dos tercios de temporalidad precarizada, representada por el 60% de los contratados de menos de seis meses y un tercio de temporalidad de transición a la estabilidad —representada por el 30% de contratados de más de un año—. No existen fuentes esta-

Tabla 1
TRABAJADORES CON JORNADA PARCIAL POR OCUPACIÓN EN MILES Y (%)

grupo ocupacional (CNO 94)	*Tot. tiempo parc.*
Grupo 2: Técnicos y profesionales	132.6 (11%)
Grupo 3: Técnicos y prof. de apoyo	103.7 (9%)
Grupo 4: Empleos administrativos	103.8 (9%)
Grupo 5: Servicios de restauración, personales, seguridad y comercio	281.0 (24%)
Grupo 9: Trabajadores no cualificados	398.2 (34%)
Total:	1.183

Fuente: INE, EPA

Gráfico 1
DURACIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES POR SEXO Y EDAD. 1998



dísticas en España que permitan afirmar terminantemente la hipótesis anterior[5], pero los datos franceses[6] revelan que en 1996 un 30% de sus contratos temporales se habían transformado en contratos indefinidos. Esta concordancia de los datos podría apoyar la hipótesis de una fractura entre una franja "estable" de contratados temporales y un núcleo mayoritario de mayor vulnerabilidad y precariedad. El hecho de que el contrato indefinido se haya convertido hoy día en una casualidad laboral —representa sólo el 6% de los contratos registrados en el INEM— está haciendo crecer este núcleo de vulnerabilidad y acelerando los procesos de rotación de la mano de obra.

Estos procesos afectan, nuevamente, más a los jóvenes y a las ocupaciones más descualificadas. La tabla 2 evidencia la mayor movilidad laboral de los colectivos mencionados. Es particularmente llamativo el hecho de que un 42% de los ocupados en trabajos no cualificados lleven menos de seis me-

[5] A este respecto, sólo contamos con la cifra de contratos transformados en indefinidos que proporciona el INEM. En 1999, esta cantidad superaba en poco la cifra de 400.000, lo que representa un 3% del total de contratos registrados en ese año. Esta cantidad está muy influida por los incentivos otorgados para favorecer dicha conversión y es por ello muy poco indicativa. Por otra parte, el dato que resultaría relevante, y que no existe, es el que resultaría de seguir la trayectoria de los contratados temporales desde su inicio hasta su conclusión y posterior definición de su status laboral.

[6] INSEE, Enquêtes emplois.

Tabla 2
OCUPADOS CON UN TIEMPO DE EMPLEO INFERIOR A 6 MESES, POR OCUPACIÓN. 1999

grupo ocupacional (CNO 94)	*%*
Grupo 2: Técnicos y profesionales	9%
Grupo 3: Técnicos y prof. de apoyo	13%
Grupo 4: Empleos administrativos	13%
Grupo 5: Servicios de restauración, personales, seguridad y comercio	21%
Grupo 8: Operadores maquinaria industrial	19%
Grupo 9: Trabajadores no cualificados	42%

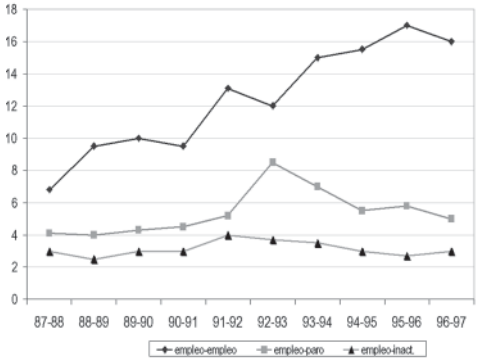
Fuente: INE, EPA

ses en su empleo. Esto indica una estructura temporal del grupo ocupacional marcada abrumadoramente por la movilidad y por una presumible sobrepresencia de los contratos de más breve duración.

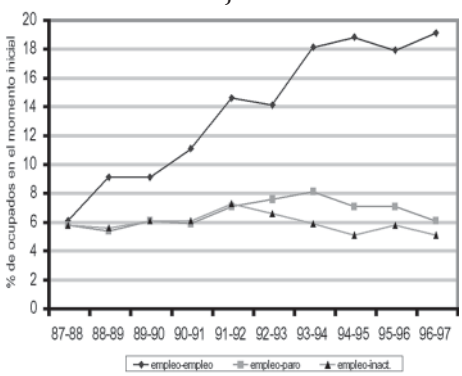
La movilidad y la rotación laboral son el fenómeno más destacable del mercado de trabajo en estos últimos años. Los breves contratos provocan movimientos entre empleos cada vez más frecuentes que acrecientan la percepción de inestabilidad. Los colectivos jóvenes, las mujeres, los grupos profesionales más descualificados y con niveles educativos bajos cargan con el peso de esta mayor inestabilidad. El incremento de la frecuencia en las salidas y entradas en el empleo quedan bien reflejadas en el gráfico 2, donde se verifican las transiciones entre empleos. En 1988, el 7% de los ocupados varones cambiaron de empleo; este porcentaje ascendió al 16% en 1988. En el caso de las mujeres, los porcentajes variaron del 6% al 18%. Luis Toharia (1998) ha elaborado un índice agregado de movilidad en el que se verifica que entre 1995 y 1996, "uno de cada cuatro varones activos cambió de situación, incluidos los cambios de empleo y las reincidencias en el paro. La proporción era cercana a 3 de cada 10 en el caso de las mujeres". Los cálculos de este autor muestran cómo este índice se ha duplicado en los últimos diez años y presenta actualmente los valores más elevados de la Unión Europea.

Gráfico 2
FLUJOS DE SALIDA DEL EMPLEO 1987-1997

Varones



Mujeres



El caso de los jóvenes agudiza la situación comentada. Con la lucidez que le caracteriza, El Roto (1999) ha bautizado con la expresión "mili laboral" el prolongado periodo que los jóvenes sufren hasta que, con suerte, van consolidando su situación en el trabajo. Este periodo de inserción está caracterizado por la incertidumbre, la flexiprecariedad, la arbitrariedad salarial y los bandazos del empleo al paro. Las situaciones son muy variadas: desde la espera de los jóvenes mejor situados socialmente y en el mercado de titulaciones hasta la perpetuación en el subempleo de los jóvenes de clases populares con menores niveles educativos. Para estos, la flexibilidad en el empleo es hoy ya el modelo de socialización profesional; la multiplicación de experiencias de trabajo entre los jóvenes está demostrando que sus empleos temporales no les sirven para estabilizar su situación en el mercado de trabajo. Los "trabajillos", inestables, sin contenidos de cualificación y sin posibilidades de promoción no proporcionan realmente la experiencia con la que los jóvenes sueñan para acceder a un buen trabajo. La flexibilidad es una necesidad estructural del sistema y se cobra un precio muy alto entre los jóvenes. Hoy, ya normalizada, despliega sus efectos disciplinarios y de control sobre la mano de obra. En España, se han conseguido los niveles de flexibilidad más altos de toda la Unión Europea y cada vez más personas aceptarían cualquier empleo, aunque las condiciones de este no respondan a sus aspiraciones e incluso vayan en contra de sus intereses: ¡mientras no haya que pagar, al menos! Los niveles de explotación y de irregularidad laboral se desorbitan gracias a esta paradójica situación de "interinidad permanente", donde la única promesa es otro trabajillo. Robert Castel (1997) ha descrito con exactitud esta extensión de la flexibilidad y del vivir al día, en la que la precariedad es

el destino social para grupos considerables de la población. Para este autor, la precariedad representa el rostro del nuevo pauperismo.

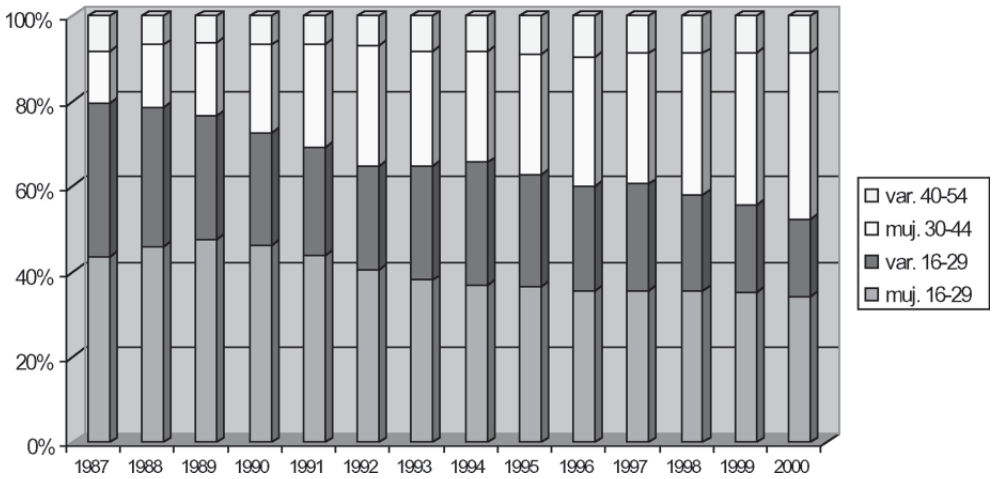
II.2. El paro sostenible: tendencias recientes del desempleo

El crecimiento de la rotación y la proliferación de los "pequeños contratos" vinculan cada vez más el paro a las dinámicas del empleo. Las secuencias de empleo-paro, características del desempleo recurrente, se perfilan con intensidad en el mercado de trabajo. Ya hemos comentado anteriormente que el desempleo está pasando a ser un momento del empleo en esta nueva economía de la flexibilidad y sería de gran interés poder seguir los periodos interempleos. En este sentido, la concepción del desempleo estructural que ha hegemonizado las interpretaciones de este problema en los últimos veinte años está, en parte, cambiando. Las evoluciones actuales harían pensar que transitamos hacia un modelo de paro en el que se combinará, por una parte, un componente friccional, que afectará a un número elevado de personas trabadas en la dinámica de la recurrencia paro-empleo y, por otra parte, persistirá un núcleo duro del paro, compuesto por los damnificados por la nueva economía: parados en la franjas de edad avanzada, grupos de mujeres de mediana edad excedentes de los servicios y colectivos descualificados y excluidos tecnológicos y de otro tipo. Las tendencias están en marcha y aún puede ser precipitado asegurar que el modelo de desempleo ha abandonado parte de su carácter masivo y estructural, pero algunos síntomas confirman el avance de este modelo de "paro sostenible" —que hay que aceptar como coste inevitable de un mercado de trabajo dinámico y competitivo—.

La reducción del número total de parados ha beneficiado a todos los grupos de edad y el bienio 1999-2000 ha visto descensos inéditos en las dos décadas anteriores. Este hecho ha favorecido sobre todo a los jóvenes y, en concreto, a los jóvenes varones, que han visto cómo su participación en la composición del paro descendía más que en ningún otro colectivo. Pese a todo, los jóvenes entre 16-29 años continúan manteniendo tasas de paro elevadas que rondan el 30% y todavía un 40% del total de parados jóvenes lo son de larga duración. Además, contrariando la pretendida igualdad entre los sexos, las distancias entre los y las jóvenes siguen manteniéndose fuertes: las mujeres ven cómo su situación no mejora tanto como en el caso de los varones y las diferencias entre las tasas de paro de ambos está por encima de los 13 puntos porcentuales.

Con todo, los grupos más desfavorecidos en el reparto del nuevo paro son los parados mayores y las mujeres de edades intermedias. El gráfico 3 confirma cómo el peso de los primeros se mantiene constante a lo largo del periodo sin experimentar grandes mejoras ni empeoramientos. En el camino hacia una sociedad informacional, se consolida un colectivo excedentario constituido por los

Gráfico 3
COMPOSICIÓN DEL PARO DE LARGA DURACIÓN POR GRUPOS DE EDAD
EPA



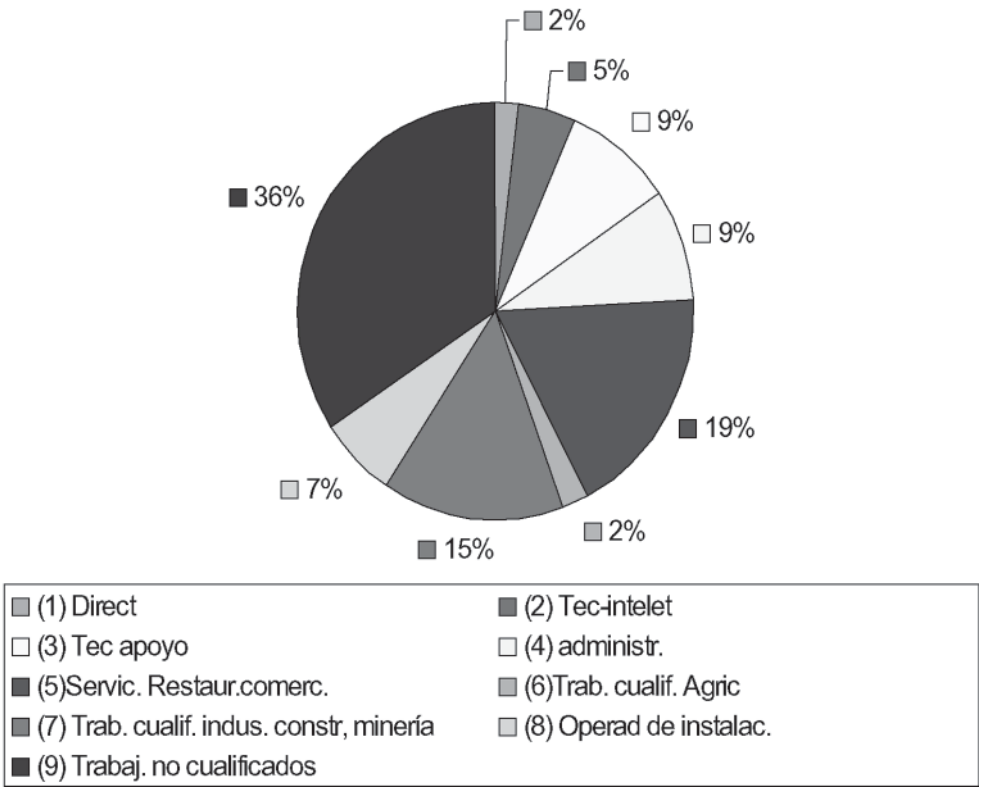
mayores de 45 años, que ronda el 10% del total del paro de larga duración. Los problemas de formación y de adaptabilidad a la nueva economía convierten a este grupo en uno de los candidatos a engrosar el paro de exclusión de la nueva sociedad informacional. La preferencia por los jóvenes, más flexibles, se hace notar en este paro "maduro".

Por otra parte, las mujeres de edades intermedias representan el lado más sombrío de la evolución del desempleo de larga duración. Su evolución ascendente ha ido restando protagonismo a los jóvenes y su presencia se ha multiplicado por cuatro desde 1987. La gravedad del problema se incrementa si consideramos la variable nivel de estudios, pues las mujeres de estas edades, sin estudios o con estudios primarios, alcanzan tasas que rondan el 45%, duplicando a los varones.

Dos últimas observaciones permiten cerrar este breve recorrido por las áreas más desfavorecidas del desempleo. En primer lugar, parece consolidarse la tendencia mencionada a un desempleo compuesto por personas provenientes de las ocupaciones más descualificadas. El gráfico 4 lo ilustra claramente: más de la mitad de los parados proceden de las ocupaciones más descualificadas de los servicios y de diversos tipos de peonaje (grupos 5 y 9).

En segundo lugar, la mayor duración en la búsqueda de empleo dificulta cada vez más el retorno al empleo. Los parados de larga duración tienen probabilidades de acceder a la ocupación cuatro veces menores que los parados más recientes. La información proviene de la estadística de flujos de la EPA y en los resultados publicados sólo es posible seguir los recorridos de los pa-

Gráfico 4
PARADOS POR OCUPACIÓN ANTERIOR 1998 (%) (CNO 94) EPA



rados durante dos semestres. Pese a esto, los datos son indicativos de los problemas que se encuentran quienes caen en el desempleo prolongado, pero se hace necesario rastrear trayectorias más dilatadas en el tiempo, esto nos ofrecería la posibilidad de obtener los perfiles más perjudicados por la selectividad del mercado de trabajo. No hay duda de que los parados de larga duración se encuentran en un lugar destacado en el desguace de la exclusión profesional.

II.3. La devaluación salarial de los "malos empleos"

La paradójica proliferación de malos empleos en la nueva economía informacional cierra el tríptico que venimos describiendo en los apartados anteriores. La flexiprecariedad y el paro coaccionan y movilizan a los trabajadores hacia los empleos "realmente existentes", donde son tan abundantes las malas condiciones de empleo, las realidad del abuso y la explotación. Se impone, a ritmo acelerado, la situación

Tabla 3
TRAYECTORIAS DESDE EL PARO (SEMESTRE I-II) 1996 (%)

	ocupación	*paro*	*inactividad*
< 1 mes	27.5	63.8	8.5
1-2 meses	26.5	66.4	7
3-6 meses	19.9	71.8	7.7
6-11 meses	16.3	76.3	7.1
1-2 años	11.6	81	7
> 2 años	7.2	84.2	8.5

LECTURA: el 27.5% de los parados en el primer semestre de 1996 habían encontrado un empleo en el segundo trimestre.

inversa a la tan estudiada trampa de la pobreza, por la cual los parados prolongan su situación porque no aceptan los empleos que se les proponen. Muy al contrario: por malos que sean, los empleos acaban cubriéndose, incluidos los del trabajo negro, que nunca había visto cómo su adjetivo se ajustaba tanto a la realidad como ahora.

Parias del nuevo mercado de trabajo, muchos jóvenes han visto cómo se les venía encima este atributo y pasaban a formar parte de una casta a la cual se aplica un grado máximo de arbitrariedad laboral y de explotación sin que ello provoque una gran indignación social. En este artículo, no hay mucho espacio para una reflexión a fondo sobre la calidad de los empleos en la sociedad de la información o para la falta de respuesta organizada por parte de los jóvenes hacia la situación laboral vivida. Sí describiremos, en cambio, algunos rasgos generales del papel de los jóvenes en la nueva estructura ocupacional y ciertas situaciones llamativas y contradictorias.

Los jóvenes actuales representan la "generación más preparada de la historia", pero esto no parece favorecerles a todos por igual. Algunos rentabilizan su formación, pero la gran mayoría ve como los malos empleos acechan en las puertas del mercado de trabajo. La inserción buscada y deseada en un empleo cualificado se hace esperar y las promesas anunciadas por la formación se ven amenazadas por el paro y el subempleo. La sobrecualificación se está convirtiendo en un mal común y

un número creciente de jóvenes ocupan un empleo por debajo de sus capacidades formativas. El valor añadido en términos de formación no puede aprovecharse en esos empleos raquíticos en cualificación. Además, los jóvenes con menores niveles de estudio ven empeorada su situación al reducirse su empleabilidad por esta dinámica de segregación educativa. El paro o la perpetuación en malas ocupaciones, con pocas posibilidades de mejora, ensombrece las perspectivas de los jóvenes de las capas populares más golpeados por esta inflación formativa.

Las entrevistas que he llevado a cabo en una investigación en curso acerca de las condiciones de vida de los jóvenes parados de larga duración en barrios desfavorecidos, reflejan bien la problemática de las áreas de dificultad extrema de inserción. Estos jóvenes de las clases populares, que salen peor paradas por los efectos de la "nueva economía", se mueven en un espacio en el que las fronteras entre el inframercado de trabajo, la economía suburbial y la exclusión profesional son altamente permeables. En los pliegues de estas realidades, se instalan perfiles juveniles marcados por la incertidumbre, los riesgos y la vulnerabilidad. Lo impredecible se apropia de sus biografías y las posibilidades de controlar la propia trayectoria no son muchas. Hay ciertas posibilidades de salir del barrio, de innovar, de crear y participar en otras actividades, pero también hay muchas de sucumbir a la precariedad, la decadencia, la espera.

En las zonas urbanas estudiadas, se hace cada vez más estrecha la distancia que separa los recorridos arquetípicos de inserción, las situaciones intermedias de inserción en potencia y las socialmente estremecedoras carreras delictivas, más o menos violentas. Los jóvenes entrevistados se mueven en una delgada línea, altamente permeable, que separa los muy frecuentes comportamientos autodestructivos de los itinerarios de inserción mayoritarios. Frecuentemente, se simultanean las politoxicomanías, las prácticas de riesgo relacionadas con la velocidad y las emociones —coches, motos, deportes violentos— con los "empleos" de parias del mercado de trabajo y, por supuesto, con el paro.

A pesar de su progresiva extensión, probablemente no sea este el aspecto mayoritario de los problemas de inserción en España, pero, sin duda, la situación de los jóvenes peor emplazados en el mercado de trabajo informacional se muestra hoy como un potente analizador social, un sensor de una sociedad en proceso de cambio.

Por otra parte, analizando la estructura ocupacional del conjunto de edades jóvenes puede observarse otro fenómeno llamativo en este caso para el conjunto de la juventud. Se trata de la nutrida presencia de jóvenes ocupados en los empleos más descualificados. Este contingente se concentra en los tramos de edad más tempranos, entre 16-24 años, donde cerca de la mitad de los ocupados tienen uno de esos malos empleos sujetos a condiciones de trabajo muy

negativas, que imponen bajos salarios, máxima disponibilidad, abusos y escasas posibilidades de promoción. Dicha situación delata el alto precio en términos de explotación que los más jóvenes pagan en su proceso de acceso al mercado de trabajo. La tan comentada prolongación de la juventud está beneficiando a los empleos de servicios de bajo valor añadido que tanto proliferan en la "nueva economía" de las ETT's.

No son muy abundantes los estudios sobre estas cuestiones, pero algunos autores como Fernandez Zaurín (1998) o Albarral (1996) se han adentrado ya en el universo laboral de la "generación más preparada de la historia", que navega a la deriva en el marco del actual florecimiento de las profesiones descualificadas. Sus retratos sobre los mensajeros, los pizzeros o los guardias de seguridad describen las vivencias socioprofesionales de los jóvenes a los que el propio Albarral califica como los "nuevos jornaleros". Igualmente, Andrea del Bono (2000) ha descrito este escenario en el contexto de los *call centers*, donde se extrema la vulnerabilidad colectiva de los jóvenes trabajadores frente a los cálculos de rentabilidad de las empresas y a la volatilidad del capitalismo global.

Un ejemplo: La grotesca situación de los trabajadores de Terra Mítica comentada por Guillem Martínez, periodista de El País, y descrita con gran mordacidad e inspiración. En este parque, atracción privilegiada de la nueva economía del ocio, los trabajadores van uniformados con el "traje regional" de cada atracción, griegos, egipcios, pero, en un alarde de ahorro por parte de la dirección de la empresa, no se les provee de zapatos, así "el contrato laboral *mangui* les aflora por los pies. Los trabajadores de estos parques tienen la misma edad. La edad en la que la vida adopta forma de ETT. Es preferible que, a esas edades, vayan vestidos de traje regional, de manera que uno entienda que en realidad no son trabajadores, sino decoración. En Port Aventura, en las puertas de acceso de los trabajadores al parque, hay un espejo y un cartel en el que se lee: "Sonríe, el público no tiene la culpa de tus problemas". Supongo que en Terra Mítica, lo mismo. O, al menos todos los trabajadores se parten el pecho. En Disneyland se especifica por contrato que el trabajador caracterizado de personaje Disney debe de actuar en todo momento y aunque nadie le vea, como Mickey, si va vestido de Mickey. Ese pollo, haciendo de Mickey ante sí mismo en el lavabo, quizás es la metáfora del EET *system*."

Conclusión: La "flexibilidad sostenible" está servida

En un reciente informe propagandístico de la nueva economía, Manuel Castells y Martin Carnoy han definido las líneas que han de caracterizar a la nueva mano de obra de la economía informacional: el fomento de la autonomía, la confianza, la flexibilidad y la movilidad de los trabajadores y el desarrollo de la empleabilidad y no tanto la estabilidad. En la actual coyuntura, parece darse por hecho que la natura-

leza del empleo ha evolucionado y que el empleo estable es una obsoleta reivindicación del pasado, que ya nadie desea, cuando en realidad, según la EPA, el 98% de los trabajadores temporales lo son porque no encuentran otra cosa. Se da también por hecho que si las estadísticas nos devuelven a las cifras de paro de hace veinte años, entonces el pleno empleo está a la vuelta de la esquina. A lo largo del artículo se ha intentado cuestionar detalladamente esta idea, porque responde a un triunfalismo generado por el ciclo económico y no a un tendencia de futuro.

Al contrario, en una reciente publicación, Thomas Coutrot (1999) ha expuesto las condiciones en las que un modelo de empleo puede ser definido como de "pleno empleo". Según Coutrot puede hablarse de esta situación cuando alguien que busca empleo puede encontrar uno lo suficientemente bueno —en cuanto a condiciones de trabajo—, suficientemente remunerado y suficientemente protegido de las incertidumbres del mercado (estabilidad en los contratos y garantías de protección social en caso de ruptura). Esto implica cohesión entre el sistema de empleo y de protección social, algo que hoy no está asegurado para más de un tercio de la población activa. En un último esfuerzo aclaratorio, introduzco el siguiente

Tabla 3
MODELOS DE PLENO EMPLEO

Modelo De Pleno Empleo Típico	*Modelo De Pleno Empleo Flexible*
• Tasa de paro reducida 3-4%; 10% UE, 13% Comunidad Valenciana;	• Tasa paro elevada: 14% en España,
• Predominio de contratos indefinidos y estables;	• Elevada tasa de temporalidad (32%) y rotación laboral;
• Alto grado de homogeneidad de la población asalariada;	• Diversificación y segmentación en las situaciones de ocupación;
• Reducido peso del subempleo y predominio de la jornada a tiempo completo;	• Abundante subempleo: progresivo aumento de los contratos a tiempo parcial: 9% de los ocupados;
• Ajuste entre el nivel de formación de los trabajadores y el grado de cualificación de los puestos de trabajo ocupados;	• Elevada sobrecualificación.

cuadro que contrapone dos modelos de pleno empleo radicalmente diferentes en cuanto a las condiciones de trabajo y de vida que generan.

Confío en que la aspiración sinóptica del cuadro permita suplir los problemas que se derivan de ajustarse a una extensión limitada en este artículo. Sintéticamente, parece evidente que lo que ocurre es que nos alejamos del "modelo de pleno empleo típico» —que había definido el empleo estable propio del periodo fordista—, y que se nos echa encima el "modelo de pleno empleo flexible". Pero la capacidad propagandística de nuestros actuales gobernantes del Partido Post-pular intenta provocar un revoltijo de ideas en el que pueda hacerse pasar el segundo por el primero, dar gato por liebre y desorientar. De hecho, su máxima política consiste en hacer, sistemáticamente, lo contrario de lo que dicen que hacen.

Sin embargo, los malos trabajos, los bajos salarios, el subempleo y el paro parecen combinarse en la actual realidad laboral de los grupos peor situados en este parque temático de la "nueva economía". La precariedad asedia a estas franjas del mercado de trabajo y su impotencia crece ante el discurso triunfante de la nueva economía: todo tiene que ser —o parecer— abierto, espontáneo, cambiante, libre y gratuito, como Internet. También la fuerza de trabajo tiene que tener estas cualidades. Menciono para concluir otra de las inagotables ocurrencias que El Roto pone en boca de uno de sus banqueros: "En una economía verdaderamente libre el pago de los salarios debería ser opcional".

Bibliografía

ALBARRAL, E. (1996): "Nuevos jornaleros: mensajeros, pizzeros y trabajo al detall", *La factoría*, 1.

BOURDIEU, P. Y WACQUANT, L. (2000): "La nouvelle vulgate planetaire", *Le Monde-Dioplomatique*, Mayo 2000.

CASTEL, R., *Las metamorfosis de la cuestión social*, Buenos Aires, Paidós.

COUTROT. TH.(1999), *Critique de l'organisation du travail*. Paris, La Découverte.

DEL BONO, A. (2000): "*Call Centers* ¿el trabajo del futuro?", *Sociología del trabajo*, 39.

EL ROTO (1999), *El fogonero del Titanic*. Madrid, Ed. Temas de hoy.

FERNÁNDEZ ZAURÍN, L.(1998), *Y tú de qué trabajas*. Barcelona, DVD.

GALLINO, L. (1998), *Se tre milioni vi sembrano pochi*, Turín, Einaudi.

GORZ, A. (1998), *Miserias del presente, riquezas de lo posible*. Buenos Aires, Paidós.

LASH, S.; URRY, J. (1998), *Economías de signos y espacio*. Buenos Aires, Amorrortu.

OFFE, C. (1999): "Il reddito di cittadinanza: una strategia inevitable per contrastare la disoccupazione", *Stato e Mercato*, 56 (Agosto).

PEREZ INFANTE, J.I (2000): "La medida del desempleo en España: la EPA y el paro registrado", *Revista del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*, 21.

SALAIS, R., N. BAVEREZ y B. REYNAUD (1990), *La invención del paro en Francia*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

SENNET. R. (2000), *La corrosión del carácter*. Barcelona, Anagrama.

TOHARIA, L. (1998), *El mercado de trabajo en España*. Madrid, McGraw-Hill.

TOPALOV, Ch. (1988): "Espacios, poderes, ciencias: reformas de las clases trabajadoras en el entorno del cambio de siglo", *Alfoz*, 54-55.

ARXIUS
ARXIUS DE CIÈNCIES SOCIALS
NÚM. 6, JUNY, 02

ECONOMÍA, SOCIEDAD Y MUJERES:

TECNOLOGÍA Y CAMBIOS OCUPACIONALES

Cecilia Castaño Collado
Universidad Complutense de Madrid

ABSTRACT

La sociedad de la información (SI) abre nuevas oportunidades de empleo para las mujeres al remover algunos de los obstáculos más importantes a la integración femenina. Las mujeres españolas han realizado un gran esfuerzo para adaptarse a los nuevos requerimientos del sistema productivo mejorando sus niveles de formación, y en el mercado de trabajo se dirigen hacia las actividades y ocupaciones más relacionadas con la SI. Al mismo tiempo, están superando con rapidez los principales condicionantes que fundamentaban la desigualdad laboral por sexo, y ya no abandonan el mercado de trabajo por matrimonio o maternidad. Sin embargo la posición laboral femenina en España está cambiando hacia situaciones de mayor igualdad a un ritmo demasiado lento. En aquellos sectores donde la mujer irrumpe con fuerza, desarrolla con frecuencia tareas de rango subordinado y participa muy poco en las decisiones de alto nivel. Además, la discriminación entre uno y otro sexo por ocupaciones y puestos de trabajo ha aumentado considerablemente.

1. Introducción

En este artículo se resumen algunos de los resultados y experiencias de las investigaciones que sobre las tecnologías de la información y el empleo de las mujeres he realizado en los últimos cuatro años y trata de reflejar cómo están cambiando la economía y la sociedad al inicio del siglo XXI y los retos y oportunidades que se abren ante las mujeres.

En el siglo XX las mujeres españolas han experimentado tres grandes avances, han dado tres grandes pasos, en el camino de su equiparación social y económica con los hombres, aunque esos avances en nuestro país se han llevado a cabo con retraso con respecto al resto de Europa:

1) En primer lugar, el acceso a la educación, que en España ha sido un proceso más tardío que en Europa, ace-

lerado en la segunda mitad del siglo. La educación ha contribuido a liberar a las mujeres de la opresión social, familiar y religiosa de forma más efectiva que el derecho al voto, porque el conocimiento hace que las mujeres se sientan más libres, autónomas e independientes. También la sociedad se beneficia de la educación femenina, porque mujeres más formadas cuidan mejor de sus familias.

2) En segundo lugar, la mejora de la salud en España también se ha acelerado en la segunda mitad del siglo. Los avances de la medicina, la farmacia y la higiene pública han reducido considerablemente la mortalidad infantil y las muertes (madre y/o hijo) durante el parto. Esto ha hecho posible que las mujeres consigan el número de hijos deseado con menos embarazos y partos. A su vez, ello ha permitido que éstas desarrollen otros aspectos de su vida social más allá de la maternidad.

3) Los dos avances anteriores han facilitado la tercera transformación, la incorporación femenina masiva al empleo remunerado, que en Europa empieza tras la segunda guerra mundial y en España sobre todo a partir de la eliminación de trabas legales en la transición democrática. Anteriormente las mujeres trabajaban en la agricultura y como ayudas familiares, pero la industria sólo contaba con ellas para los trabajos peores, los que los hombres no querían. La eliminación de barreras legales al trabajo femenino, el desarrollo de los servicios y del sector público, unido a la insistencia y las necesidades de las mujeres, más educadas y con menos hijos, ha generado un proceso imparable, a pesar de las dificultades que persisten.

Pero hoy, en pleno cambio de siglo, estamos inmersos en una nueva sociedad y economía del conocimiento que de nuevo hace cambiar considerablemente el trabajo, el empleo y la vida cotidiana. Entre estos cambios, se aprecian signos bastante claros de que la sociedad y la economía de hoy pueden favorecer la recuperación de la inteligencia productiva de las mujeres, sus cualidades y su capacidad de trabajo.

2. La Economía del Conocimiento y la Información

Siguiendo a Castells (2000) la economía del conocimiento y la información se caracteriza por:

1) Una revolución tecnológica informacional: Con las tecnologías de la información, la productividad y el crecimiento económico ya no dependen de la fuerza física ni de la aportación de mayores cantidades de factores de producción (recursos, mano de obra). Por el contrario, dependen esencialmente de lograr combinaciones de factores más eficientes basadas en ciencia y tecnología, cualificación de la mano de obra e inversión en capital humano, calidad de la información y eficiencia de la gestión. Lo esencial es el conocimiento y la información. Lo importante es el cerebro y no el músculo.

2) Es una economía globalizada que funciona en tiempo real: Los mercados financieros están globalizados y funcio-

nan sin interrupción. La producción de bienes y servicios está organizada a nivel planetario. Se recibe información de las ventas, se detectan las preferencias de los compradores y se transmiten órdenes de producción para que el producto esté en el mercado a los tres días. Estas formas de funcionamiento no sólo ocurren en las grandes multinacionales norteamericanas, sino también en empresas mucho más cercanas, como Inditex, el grupo madre de Zara, con más de 1.000 tiendas en 35 países, a las que abastece dos veces a la semana. Y se plantea vender en Estados Unidos a través de Internet (Business Week, 18 sept 2000).

3) En una economía que opera de esta manera las empresas tienen que cambiar su estructura y funcionamiento para ser más flexibles a la hora de adaptarse a los cambios en el mercado. El nuevo modelo de empresa es la empresa en red. Pueden ser redes entre partes de la misma empresa, cada una con autonomía y proyectos propios; redes de empresas pequeñas que suministran a las grandes empresas; o alianzas entre las más grandes para desarrollar determinados proyectos clave. La estructura de la empresa se hace más plana, más versátil, flexible y adaptable.

4) La base son las tecnologías de la información y la organización es Internet, que es la fábrica de la nueva economía. Sin Internet no sería posible funcionar en red y controlar procesos de producción y mercados de tamaño planetario.

En la economía de la información las mujeres pueden tener tantas posibilidades como los hombres. O más, si seguimos a la antropóloga Hellen Fisher (2000) cuando defiende que la inteligencia femenina está mejor preparada que la masculina para la nueva economía actual. Apoya esta afimación en la consideración de que la inteligencia masculina es secuencial (se concentra en una sola cosa cada vez y actúa por pasos: primero se resuelve un problema y, una vez resuelto, se aborda el siguiente) mientras que la femenina es holística, contextual. Esto permitiría a la inteligencia femenina mujeres abordar muchas actividades al mismo tiempo y funcionar en red.

La nueva economía es tan importante que hemos pasado de un ciclo económico determinado por la coyuntura en los sectores de la vivienda y del automóvil (si se vendían muchas casas y muchos coches, eso significaba que las perspectivas económicas eran buenas) a un nuevo ciclo dominado por las ventas de ordenadores, teléfonos móviles, servicios de TV e información por cable, Internet y toda la industria de digitalización de la información (números y textos antes; hoy imágenes y voces). Por ejemplo, en 1997 la renta disponible de las familias norteamericanas aumentó un 6 %. En el pasado, ese aumento se habría reflejado en más ventas de bienes típicos de la nueva economía: coches, mueble, ropa. Hoy, sin embargo, esas ventas variaron poco (0,3, 1,1 y 2,3 %, respectivamente) porque los consumidores prefirieron aumentar su gasto en servicios telefónicos

(9%), servicios recreativos (12 %), servicios financieros (16 %) y ordenadores domésticos (18 %) (Business Week, 6 de Junio, 1998).

3. Efectos sobre el empleo

Las tecnologías de la información y la Comunicación (TIC) y la expansión de Internet afectan al empleo de forma profunda:

1) Se reducen los empleos directos (sustituidos o desplazados) y aumentan los empleos indirectos, porque el empleo tiende a concentrarse en actividades de manejo de información, tanto en la industria como en los servicios.

2) Aumentan considerablemente las ocupaciones intensivas en información de alto nivel (directivos, profesionales y técnicos). Sin embargo también crecen, aunque en menor medida, las ocupaciones más descualificadas de los servicios.

3) Aunque la información es un componente crítico, esto no significa que la mayoría de los empleos hayan de estar en procesamiento de información (Castells, 1997). También se crean muchos empleos de servicios:

- Unos son empleos descualificados, incluso aunque utilicen tecnologías de la información (cajero de supermercado).

- Otros son cualificados, pero dedicados al cuidado de las personas (sanidad, servicios sociales, educación).

4) Se produce un incremento simultáneo de los extremos alto y bajo de la estructura ocupacional, lo que favorece la polarización.

Pese a estas tendencias, la mayoría de las ocupaciones siguen siendo de baja cualificación (dependiendo del país, entre dos tercios y tres cuartos del empleo), pero la cuota de ocupaciones de alta cualificación está creciendo en todos los países de forma continuada.

5) La industria y los servicios muestran un comportamiento distinto (Collecchia y Papaconstantinou, 1996):

En industria aunque el empleo total se reduce, los empleos de alta cualificación, directos e indirectos, siguen aumentando.

En cambio, en los servicios, donde el crecimiento del empleo es fuerte y consistente, los empleos indirectos de baja cualificación (hostelería, servicios personales, comercio) han aumentado casi tanto como los indirectos de alta cualificación (servicios a empresas, servicios sociales).

6) Las categorías laborales que más crecen son los empleos temporales, a tiempo parcial y el autoempleo, que ya representan casi el 40% del empleo y no afectan sólo a los descualificados, sino también a los cualificados, aunque a éstos en mejores condiciones que aquellos.

4. Efectos sobre el mercado de trabajo

También asistimos a cambios notables en el mercado de trabajo:

1) En los países desarrollados asistimos a una crisis del modelo laboral tradicional, que afecta de forma desigual a hombres y mujeres. Aumenta el empleo femenino en actividades de servicios y se reduce el empleo masculino industrial.

El prototipo de obrero industrial que sostiene a su familia porque tiene un empleo estable y bien pagado, el llamado *breadwinner*, está en proceso de desaparición. Ahora se crean empleos más inestables y el empleo experimenta un doble proceso de feminización: por una parte, porque aumenta el empleo femenino; por otra, porque las condiciones, siempre peores, del empleo femenino tienden a generalizarse, a afectar a todos los empleos. Por ejemplo, en Estados Unidos parece que las diferencias salariales entre hombres y mujeres se reducen porque los salarios masculinos han bajado, no porque hayan aumentado los femeninos. En España, según datos de la Encuesta de Población Activa, más del 50% de las mujeres ocupadas lo están en condiciones de flexi-trabajo y el 40% tienen una antigüedad en el empleo inferior a cuatro años.

Se tiende cada vez más a utilizar proveedores del sector informal, utilizando mano de obra inmigrante, o des-localizando actividades intensivas en trabajo a países en desarrollo donde los salarios sean bajos. En los años 80 resurgen con fuerza el empleo informal y el trabajo a domicilio. En contrapartida, se reduce el empleo formal. Todo este modelo está muy relacionado con la feminización del mercado de trabajo. Coincide su incorporación masiva con la persistencia de la división sexual del trabajo en el hogar y la discriminación, por lo que no les viene mal el trabajo flexible.

2) También cambian las tareas, el espacio y el tiempo de trabajo. Los trabajadores disfrutan de más autonomía individual de decisión, pero se les demanda que interpreten instrucciones emanadas del ordenador y tomen decisiones, hasta un cierto nivel. Se difuminan las jerarquías y se trabaja en equipos compartiendo responsabilidades. Se trabaja a distancia y la relación con el colectivo se establece mediante redes. Pese a ello, los poco cualificados siguen trabajando en cadena o son sustituidos por máquinas.

3) Cambios en el tiempo de trabajo: La jornada de trabajo se alarga y se trabaja no sólo desde la oficina, sino desde cualquier parte (teletrabajo). También el tiempo personal se puede alargar, contraer o cambiar, dejando y recibiendo mensajes según nos convenga. El comportamiento social se hará más asincrónico, con un ritmo menos fijo y mayor cadencia personal que hoy. En el futuro será extraño que todos vayamos a trabajar, a comprar, a comer o a dormir a la misma hora.

4) Cambios en el espacio de trabajo: La oficina de hoy es un concepto anticuado, que reproduce los talleres, con filas de mesas. No se trabajará tanto desde casa como desde cualquier sitio. Los empleados son nómadas a los que un conserje asigna teléfono y mesa portátil. Para compartir ideas, existirá un espacio de reuniones.

5) Las formas de remuneración también experimentan algunos cambios: Incentivos (stock options) y reducción del tiempo de trabajo para los muy cua-

lificados; Precariedad, bajos salarios, no cargas sociales, inmigración, para los puestos no cualificados. En general, retribuciones ligadas al cumplimiento de objetivos.

5. Sistema productivo y mujeres

El sistema industrial predominante a lo largo del siglo XX, y especialmente el sistema de organización fordista, constituyen un mundo masculino en el que las mujeres no tienen lugar. Se las relega a tareas productivas poco cualificadas, marginales, minuciosas y tediosas, en definitiva mal remuneradas.

Por el contrario, en la economía de la información, parecen abrirse más posibilidades para el empleo femenino:

1) Las transformaciones estructurales y del empleo, favorecen al empleo femenino:

a) Aumenta el empleo indirecto, de mayor presencia femenina, y se reduce el directo, tradicionalmente masculino.

b) Aumenta el empleo de servicios (por transferencia desde la industria y por la aparición de nuevos sectores de servicios, especialmente servicios a empresas y servicios sociales) que también son sectores de empleo femenino.

2) El aumento de los requerimientos de cualificación favorece a las personas con más años de estudios frente a las que tienen menos, limitando la posibilidad de actitudes de discriminación por sexo a la hora de las nuevas contrataciones. Además las mujeres son conscientes de que se les exigen más títulos que a los hombres, y se preparan para ello.

3) Las innovaciones que hacen desaparecer el esfuerzo físico y los empleos peligrosos eliminan algunas de las excusas más frecuentemente utilizadas para evitar la incorporación de las mujeres a actividades (minería, metalurgia, construcción y otras) y ocupaciones (maquinista, operario de movimiento de materiales) tradicionalmente asignadas a los hombres. De hecho, cada vez se incorporan más mujeres a estas actividades.

4) El desarrollo económico y social que acompaña a la difusión tecnológica también afecta al empleo, ya que la mejora del nivel de vida determina cambios en la demanda para cuya satisfacción se desarrollan nuevas actividades de producción de bienes y servicios. Aumentan los empleos en actividades de educación, formación y servicios a empresas. Estas son actividades en las que la presencia de mujeres es importante y está creciendo.

5) También aparecen nuevas ocupaciones femeninas. Por una parte, porque ocupaciones como Profesionales y Cualificados de los servicios se han feminizado (porcentaje de mujeres superior a la media nacional y en torno o por encima del 50%). Por otras, porque aumentan los empleos de atención a personas. Debido a la incorporación femenina al empleo, numerosas actividades que tradicionalmente eran realizadas por las mujeres gratuitamente en el hogar, en la actualidad han de adquirirse en el mercado. Además, en la mayoría de los casos esos servicios son proporcionados también por mujeres, pero ya bajo condiciones asalariadas.

En conjunto, como veremos en el caso de España, el empleo femenino ha aumentado y el masculino se reduce. Por tanto, el efecto de la nueva economía sobre el empleo femenino es positivo tanto desde el punto de vista cuantitativo (más empleos) como cualitativo (mejores empleos: profesionales, técnicos, cualificados de los servicios).

6. Nueva sociedad y mujeres

Veamos a continuación qué posibilidades ofrece la nueva sociedad que, en realidad, es una creación de las mujeres.

1) Lo más característico de la sociedad actual es la nueva conciencia de las mujeres: El fenómeno revolucionario primero y más importante, el que ha originado todos los demás, es el cambio en la mentalidad, en la conciencia femenina, como consecuencia de la educación.

El siglo XX, sobre todo en su segunda mitad, ha sido para las mujeres españolas el siglo de la educación[1]. Se empezó con su acceso a la enseñanza primaria y hoy, por ejemplo, ya tenemos más mujeres que hombres en las universidades españolas. La educación, como no se cansan de destacar los informes de la ONU[2], hace cambiar el comportamiento de las mujeres, el tamaño de sus familias y la vida cotidiana de éstas. Conforme aumenta el nivel educativo de las mujeres, se reduce el número de hijos de la familia y se alarga y mejora la vida de éstos.

El acceso de las mujeres a la educación y la cultura ha sido acompañado de cambios en la salud que mencioné anteriormente (reducción de la mortalidad infantil y por parto, que se aceleró en la segunda mitad del siglo) que, unidos al uso de anticonceptivos desde los años 70, han liberado a las mujeres de la obligación de parir y les permiten elegir el tamaño de su familia (Castaño y Palacios, 1996).

La reducción de la natalidad y el aumento de la esperanza de vida determinan que la maternidad y la crianza de los hijos representen un periodo relativamente corto en la vida de las mujeres, especialmente en los países desarrollados. Puesto que la sociedad ya no necesita que la actividad principal de las mujeres sea la reproducción física de la especie, también pueden trabajar, crear empresas y participar en la vida política y social.

Y no sólo pueden, sino que tienen que trabajar. Por una parte, debido a que la tasa de paro es más baja. En España es todavía muy alta en comparación con otros países, pero en general es baja. Las economías necesitan que las mujeres, especialmente si son cualificadas, trabajen.

El comportamiento de las mujeres que trabajan o que quieren trabajar cambia en consecuencia: alargan el

[1] En 1850, el 86% de las mujeres españolas eran analfabetas; en 1900 ese porcentaje se había reducido hasta el 71% y en 1930 era todavía del 47%.

[2] Por ejemplo los *Informes sobre el desarrollo humano,* que se publican anualmente.

periodo educativo y después se incorporan al mercado de trabajo (Castaño et al. 1999).

2) Cambios en los comportamientos demográficos: Sin embargo, las actitudes discriminatorias contra las mujeres tanto en la familia como en el mundo laboral tienen consecuencias demográficas de importancia: contribuyen al retraso del matrimonio y la maternidad y finalmente a una reducción de la fecundidad femenina que impide la renovación de las generaciones y conduce al estancamiento demográfico, el envejecimiento de la población (Cabré, 1993).

3) Crisis de la familia patriarcal: Se reduce el número de hijos y las familias son más pequeñas. Pero el cambio fundamental es otro. La autonomía económica de las mujeres, a partir de la disposición de ingresos propios por ejercer un trabajo remunerado, contribuye a su autonomía emocional. Ya no tienen que depender del hombre proveedor de recursos (marido, padre, hermano) y quieren participar en las decisiones familiares de igual a igual.

Esta demanda de democratización de la familia pone en crisis el modelo de familia patriarcal y poco a poco ha puesto de manifiesto que la única familia posible no necesariamente es la denominada "nuclear" (los dos progenitores y sus descendientes, los mismos para toda la vida, a semejanza de las familias norteamericanas de las películas de los años 50) sino que las complejidades de la vida y la libertad de las personas conducen a la creación de nuevas formas de relación familiar, con hijos de distintos matrimonios de ambos cónyuges, familias monoparentales, parejas de hecho, etc. (Gil Calvo, 1996).

4) Crisis del trabajo doméstico: También estamos asistiendo a lo que podríamos llamar la crisis del trabajo doméstico. Los bienes que necesitan las familias han cambiado, son más variados, complejos y sofisticados y en la mayoría de los casos ya no se pueden proveer con el trabajo doméstico.

El trabajo doméstico ha evolucionado históricamente a partir de la revolución industrial, en paralelo con los cambios económicos y de las necesidades sociales (Blau, Ferber and Winkler, 1998). La primera industrialización inició el proceso de transferencia de ciertos procesos de producción doméstica (coser ropa, elaborar alimentos) al mercado. Aunque la economía doméstica todavía era capaz de producirlos, el mercado los ofrecía de forma más eficiente.

Pero desde principios del siglo XX el mercado empezó a producir bienes y servicios que nunca habían sido producidos en el hogar, y que la economía doméstica era incapaz de elaborar (electricidad, electrodomésticos, coche, teléfono, televisión, educación y medicina avanzadas). Desde entonces ya no se plantea la cuestión de si acaso la economía doméstica puede ser más eficiente que el mercado; eso es irrelevante. Si la familia quiere disfrutar de esos frutos de la industrialización, ha de obtenerlos en el mercado.

Al mismo tiempo, han aparecido otros bienes, que son resultado del

desarrollo social y político, que se recibirán gracias a la acción del Estado del Bienestar. La educación de los hijos ya no tiene lugar en el hogar, sino en instituciones educativas. El cuidado de los enfermos se transfiere progresivamente a hospitales o centros de salud, puesto que las familias no están preparadas para ofrecer los métodos de atención propios de la medicina actual.

De esta manera, los productos industriales y la oferta de servicios públicos han reducido la flexibilidad de la economía doméstica para producir los bienes y servicios que sus integrantes necesitan. Si los miembros de la familia desean consumir esos bienes en el mercado, han de tener dinero, a través de la percepción de un salario o por otros medios.

Esto se refleja en que las actividades domésticas más elementales (comida, ropa) cada vez representan una parte más pequeña del presupuesto familiar, y los esfuerzos del ama de casa para reducir gastos elaborándolas ella misma no resultan eficaces ni compensan el esfuerzo, porque los ahorros potenciales son mínimos.

Todo esto significa dos cosas muy importantes:

a) El trabajo de las mujeres fuera del hogar en la actualidad no representa sólo un deseo de independencia femenina, sino una necesidad para el sostenimiento de la familia.

b) La mujeres dedicadas en exclusiva a ser amas de casa cada vez serán menos numerosas y constituyen un residuo de una sociedad y una economía ya superadas. Sólo las familias con rentas muy altas pueden permitírselo.

En definitiva, el papel tradicional de la mujer se ha quedado sin contenido. Además, las mujeres de hoy son conscientes de la necesidad de disponer de fuentes de ingresos propios para no depender de su pareja. Para ello, saben que tienen que desarrollar una profesión propia que les permita no sólo mantenerse sino promocionarse. La revista BW (22 de Septiembre 1997) se hacía eco de una investigación (Parkman, Universidad de Nuevo México) que mostraba que las razones por las que trabajan más mujeres casadas que antes, y lo hacen por más horas, no es sólo porque quieran aumentar y mejorar el nivel de consumo de sus familias (de hecho, trabajan muchas esposas de hogares con un alto nivel de renta), sino para protegerse en caso de que un divorcio deteriore sus niveles de ingresos.

Todo esto se va reflejando en una reducción lenta pero considerable de las personas dedicadas al trabajo doméstico.

La Encuesta de Población Activa proporciona información interesante: Se ha reducido el número de mujeres que se dedican (en la EPA) a las "labores del hogar". Si en 1999 eran más de 5 millones (5,3), en 1990 eran 1 millón más (6,2). Y esa reducción se ha dado, especialmente, en plena crisis económica de los años 90. También se ha reducido el porcentaje desde el 43 del total de mujeres en 1987 (sólo lo hacen el 0,2% de los hombres) hasta el 31% en 1999.

Pero además se aprecian pocas diferencias entre el trabajo del hogar que realizan las mujeres que tienen un empleo extradoméstico y las que no. La inmensa mayoría de las mujeres casadas utilizan pocos bienes y servicios de mercado, excepto cuidado de niños, en sustitución de su propio tiempo. De hecho, la población dedicada a estas tareas (según la EPA) se ha reducido considerablemente. Hace 25 años, más de medio millón de mujeres trabajaban como empleadas en el servicio doméstico, y de ellas 80.000 lo hacían en régimen de internado. Hoy no llegan a 250.000, y sólo un 5% no vive en su propia casa.

7. La incorporación de las mujeres españolas al mercado de trabajo

En este contexto, se procede a exponer cómo se está desarrollando el proceso de incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo en España., que ha tenido lugar con retraso y más lentamente que en el resto de Europa, como se puede comrpobar con los datos de la Encuesta de Población Activa. La tasa de actividad femenina ha aumentado desde el 27,6% en 1977 hasta el 38,1% (casi once puntos más) en 1999. En ese mismo periodo la tasa de actividad masculina se ha reducido en más de 12 puntos (por alargamiento del periodo de estudios y adelanto de la edad de jubilación). Cuadro 1.

Cuadro 1

Tasa de Actividad	*Mujeres*	*Hombres*
1977	27,6	75,4
1987	31,0	67,8
1997	37,4	62,9
1999	38,1	62,8

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa.

El aumento de la participación laboral femenina ha estado favorablemente determinado por la mejora de las credenciales educativas de las mujeres. Si en 1977 sólo el 8% de las españolas de más de 16 años había finalizado los estudios superiores, ese porcentaje ha ascendido hasta el 30%.

También el empleo ha evolucionado de forma favorable a las mujeres en los últimos veinte años. En las etapas expansivas las mujeres han protagonizado el crecimiento del empleo (especialmente en los servicios) mientras que en las recesivas las reducciones del empleo industrial han afectado más a los hombres. Y desde 1977 hasta hoy ganó casi un millón y medio de empleos, mientras que el empleo masculino se redujo ligeramente. Las ocupaciones femeninas han ganado dos millones de empleos y las masulinas han perdido 600.000. Cuadro 2.

Sin embargo, la tasa de desempleo femenino ha crecido desde niveles friccionales (5%) y en 1999, pese a la reducción del paro, es del 23%, más del doble de la masculina (10%).

Especialmente grave es el hecho de que hoy, en pleno crecimiento econó-

Cuadro 2

Ocupados (miles)	1977	1987	1997	1999
Mujeres	3.515,0	3.382,4	4.475,5	4.994,3
Hombres	8.822,9	7.947,2	8.231,0	8,807,1

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa

mico, el paro en España pueda considerarse un fenómeno femenino. Según el Consejo Económico y Social[3], casi el 60% de los parados son mujeres, y 23 de las 52 provincias españolas tienen pleno empleo masculino (paro registrado en torno al 4 %) y ninguna pleno empleo femenino.

En definitiva, aunque el reparto del empleo por sexo mejora, el mercado de trabajo español ha sido incapaz de aprovechar el cambio favorable de las decisiones de participación laboral femenina. Sin embargo, las mujeres son mano de *obra* que se adapta a las características de la nueva economía por lo menos tanto como los hombres, si no mejor que ellos. Y esto se puede apreciar a dos niveles. Por una parte, se comprueba al analizar los perfiles de entrada al empleo por género (entradas en el último año en relación con 1997) que reflejan lo que están demandando las empresas. Los resultados más interesantes, a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa, se muestran en el cuadro 3.

- Por estudios terminados, son notablemente mejores las credenciales educativas de las mujeres que de los hombres: casi el 20% con estudios superiores (los hombres sólo el 8%) y entre las mujeres sólo la mitad están en los niveles más bajos de estudios mientras que en los hombres esta proporción sube hasta más de dos tercios.

- Aunque las mujeres muestran más tendencia que los hombres a entrar como asalariadas del sector público, en ambos casos predominan las entradas al sector privado.

- Las mujeres tienen casi la misma presencia en la situación de empresario.

- Teniendo en cuenta que el empleo temporal es la relación mayoritaria en las entradas a la ocupación, mujeres y hombres equiparan su tasa de temporalidad, e incluso las mujeres presentan niveles ligeramente inferiores a los hombres, tanto en el sector público como en el sector privado.

- El empleo a tiempo parcial es una circunstancia casi exclusivamente femenina (25,8 frente a 6,8%, respectivamente) en los procesos de entrada.

[3] *Panorama Sociolaboral de la Mujer en España*, nº 22, 2000.

Cuadro 3

Perfiles de entrada 1997	*Concentración mujeres*	*Concentración hombres*
Nivel de estudios		
Tit. superiores y medios	19,2	8,4
F. profesional y bachillerato	27,7	23,6
E. obligatoria y sin estudios	53,1	67,9
Situación profesional		
Empresario	5,4	5,9
Asalariados públicos	12,4	6,4
Asalariados privados	79,8	85,1
Otras (Ayudas familiares)	2,5	2,5
Contrato temporal	86,6	88,6
Empleo a tiempo parcial	25,8	6,8

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa

- Los procesos de entrada dirigen a la mujer hacia los servicios (78,5%), de forma que todas las ramas terciarias (salvo Transporte y Saneamiento público) sesgan su entrada hacia el colectivo femenino. La industria y la construcción, por el contrario, se definen por el carácter masculino de sus entradas. Sólo las industrias Textil y Electrónica y tecnologías de la información incumplen esta pauta.

- La asignación inicial por ocupaciones parece favorable a la mujer en las tareas no manuales en tanto que el acceso a las de carácter manual presenta un perfil masculino. En las tareas menos cualificadas casi se alcanza la igualdad entre uno y otro género. Cuadro 4.

Por otra parte, también se aprecia en la incidencia de los contratos temporales, que es muy superior (más de diez puntos porcentuales) en el caso de las mujeres que en el de los hombres (Gráfico 1) para las tres agrupaciones industriales, de alta, media o baja intensidad

Cuadro 4

Ramas masculinas en la entrada	*Ramas femeninas en la entrada*
Primario	Textil
No transformadora	Electrónica y T.I.
Alimentación	Comercio
Madera y mueble	Hostelería
Papel y artes gráficas	Correos y telecomunicaciones
Química	Instit. Finacieras y seguros
Metalurgia y maquinaria	Servicios a empresas
Material de transporte	Administraciones Públicas
Construcción	Educación e investigación
Servicios de transporte	Sanidad y servicios sociales
Saneamiento Público	Servicios recreativos
	Servicios personales

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa

Cuadro 5

Ocupaciones masculinas en la entrada	*Ocupaciones femeninas en la entrada*
Cualificados del primario	Directores
Cualificados de la Industria	Profesionales
Operarios	Técnicos de apoyo
No cualificados	Administrativos
	Cualificados de los servicios
	No cualificados

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa

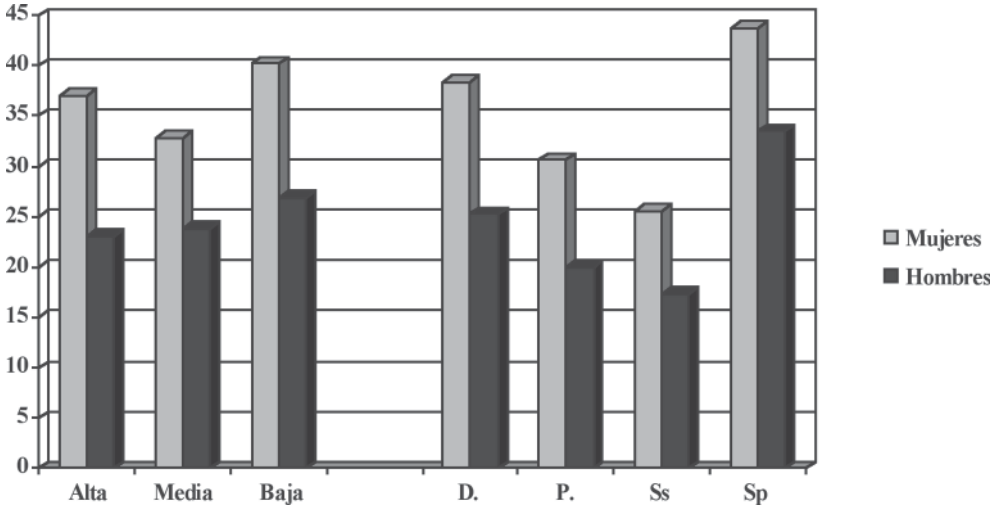
tecnológica, así como para las agrupaciones de servicios (Servicios de Distribución, a la Producción, Servicios Sociales y Servicios Personales) destacando que son las actividades que requieren menos cualificación las que presentan tasas más altas de temporalidad para las mujeres: las industrias de intensidad tecnológica, con un 40% de mujeres con empleos temporales, y los Servicios personales con el 44%. Por el contrario, los Servicios a la Producción y los Servicios Sociales, más cualificados, presentan tasas de temporalidad mucho más bajas para las mujeres.

La flexibilidad de la mano de obra femenina se refleja también en el plano remunerativo. Con datos de la Encuesta de Salarios de 1998, los ingresos femeninos suponen sólo un 76,5% de los que perciben los hombres. Los datos de la Encuesta Básica de Presupuestos Familiares 1990-1991 muestran que resultan siempre más bajos para las mujeres cuando se desagrega por edad, nivel de estudios, rama de actividad, ocupación, tipo de empleador. Incluso no parece ser de gran utilidad dedicarse a las ocupaciones más "feminizadas" en las que las mujeres son supuestamente más productivas (extensión de las tareas domésticas) ya que también en estos casos las mujeres ganan menos que los hombres.

Distribución del empleo por ocupaciones:

Las tecnologías de la información se acompañan de complejos procesos de reestructuración de las empresas y los sectores. Esto puede significar, por una parte, mejora de las cualificaciones, y por otra polarización de la fuerza de

Gráfico 1
CONTRATOS TEMPORALES EN LAS RAMAS INDUSTRIALES Y DE SERVICIOS (%) EN 1999



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa

trabajo, como se mostraba en los estudios de la OCDE citados anteriormente.

En España, al final del periodo 1987-1999, la distribución del empleo total por ocupaciones[4] se ha polarizado. Las ocupaciones intermedias se han estancado mientras que las superiores y las más bajas han crecido considerablemente.

El gráfico muestra también los porcentajes de mujeres en cada categoría, para cada uno de los dos años.

Las ocupaciones femeninas (definidas ahora en sentido estricto: aquéllas en que el 50% del empleo es femenino) han aumentado:

- Varias ocupaciones se han feminizado: Cualificados de los servicios, Administrativos, que aunque su empleo ha crecido poco, se ha convertido en la más femenina de todas.

- Otras dos categorías, Profesionales y No cualificados, que han ganado importancia en el empleo lo han hecho en buena medida incorporando mujeres, que casi alcanzan el 50% del total.

Con un comportamiento opuesto, las ocupaciones que eran masculinas en 1987, se han vuelto aún más masculinas, a excepción de Operarios, que ha crecido en buena medida por la incorporación de mujeres.

Esta apreciable polarización por género del cambio ocupacional tiene ciertas implicaciones:

- Por una parte, se puede afirmar que las mujeres se han adaptado bien al cambio de la estructura de ocupaciones, aumentando su presencia en numerosas ocupaciones que crecen (Profesionales, Operarios y No cualificados) y reduciéndola en las dos únicas que han decrecido relativamente (Cualificados del sector primario y Cualificados de la industria y la construcción).

- Sin embargo, los datos muestran un aumento de la segregación:

- Cuatro ocupaciones se han convertido en femeninas (Profesionales, Administrativos, Cualificados de los servicios y No cualificados).

- Mientras que otras tres han incrementado su grado de masculinización (Directores, Cualificados del primario y Cualificados de la industria y la construcción).

Por tanto se ha de destacar la acusada especialización femenina en ciertas ocupaciones (Profesionales, Administrativos, Cualificados de los servicios y No cualificados) y su alejamiento de la distribución del empleo de sus compañeros varones. Por ello la segregación del empleo es más intensa.

La polarización sugiere que existe una doble vía de acceso de las mujeres al empleo: la vía de calidad para las mujeres con estudios superiores y medios (a los que las mujeres dedican mayores esfuerzos que los hombres) y la vía de baja calidad para las mujeres no cualificadas, que conduce sobre todo a la ocupación de limpiadoras, que no es más que una continuación de las labores del ama de casa. La categoría

[4] ISCO: International Standard Classification of Occupations.

de Limpiadoras agrupa el 13% del total, es decir, una de cada siete mujeres trabajadoras se dedica a tareas de limpieza.

Merece comentario especial el comportamiento del empleo femenino en la categoría de Directores. Por una parte la categoría de Directivas ha reducido su presencia en el empleo femenino. Esto es un dato negativo.

Además, la categoría de Directores incluye tanto a los directivos de empresa como a los trabajadores autónomos. El hecho es que el 65% de mujeres Directoras no son en realidad directoras sino Autónomas sin asalariados que se dedican al comercio o a la hostelería. Por el contrario el 65% de los hombres de esta categoría son Directivos o Empresarios con empleados a su cargo. Es decir, cuando son directoras en realidad no tienen a nadie a quien dirigir.

8. Conclusiones

1) La sociedad y la economía de la información abren grandes oportunidades de empleo e integración social para las mujeres pero también suponen grandes retos por la persistencia de la división sexual del trabajo en el seno de la familia y la discriminación contra las mujeres en el mercado de trabajo. La principal muestra de lo que digo es que, a pesar de los avances realizados, la tasa de actividad femenina en España sigue siendo muy baja, en comparación con los países de nuestro entorno.

2) Al mismo tiempo los cambios de la conciencia y el comportamiento femenino están haciendo nacer una nueva sociedad en la que muchos de los valores e instituciones anteriores (familia, educación, salud, lealtad, amor, etc.) adquieren nuevas características.

La única alternativa que la sociedad ofrece a estas mujeres es el flexi-trabajo, y especialmente el contrato a tiempo parcial.

Sin embargo, este tipo de contrato presenta muchos problemas, que dependiendo de las condiciones del mercado de trabajo (predominio de la demanda de empleos o de trabajadores) y de la regulación contractual que se haga (fijos o temporales, con derechos sociales o sin ellos), puede servir tanto como una buena herramienta que facilite la continuidad de las mujeres en el mercado de trabajo, o por el contrario contribuir a que las mujeres se conviertan en una reserva de mano de obra mal pagada.

a) Por una parte, la retribución por hora suele ser más baja que en los contratos a tiempo completo y se tiene menos derechos sociales (desempleo, pensiones y otras prestaciones).

b) Por otra, afecta a la promoción profesional. Es, si no imposible, rarísimo que se ascienda a puestos de responsabilidad a personas con jornada parcial. Y en actividades, como el comercio minorista y otras con horarios de apertura muy dilatados, podía ser especialmente adecuado. Tampoco se incluye en programas de formación a los empleados con jornada parcial.

c) En general contribuye a que el trabajo de la mujer se siga considerando como secundario, de segunda cate-

goría, con respecto al del hombre. Como si las mujeres necesitaran trabajar menos que los hombres, porque se supone que siempre hay un hombre que es el principal proveedor de fondos, y por tanto se les puede pagar menos.

d) Finalmente, refuerza la división sexual del trabajo en el hogar. Se asume que el cuidado de los hijos es un problema de la mujer y que ella lo resuelve con un empleo de peores condiciones.

3) Las mujeres españolas han realizado un gran esfuerzo para adaptarse a los nuevos requerimientos del sistema productivo:

a) Han mejorado sus niveles de formación lo que ha favorecido su polivalencia.

b) Las formas contractuales de flexibilidad laboral, encuentran en las mujeres a sus integrantes más numerosos.

c) Al mismo tiempo, están superando con rapidez los principales condicionantes que fundamentaban la desigualdad laboral por sexo.

En definitiva, cada vez son menos los argumentos teóricos que quedan en pie para justificar la persistencia de diferencias laborales basadas en el sexo.

4) Sin embargo la posición laboral femenina en España está cambiando hacia situaciones de mayor igualdad a un ritmo demasiado lento:

a) En aquellos sectores donde la mujer irrumpe con fuerza, desarrolla con frecuencia tareas de rango subordinado y participa muy poco en las decisiones de alto nivel. Buena prueba de ello es el caso de las tareas de dirección, en las que la presencia de mujeres se reduce y, lo que es más grave, la mayor parte de las directivas son sólo jefas de sí mismas.

b) Además, la discriminación entre uno y otro sexo por ocupaciones y puestos de trabajo ha aumentado considerablemente.

5) Así, la sociedad de la información ha posibilitado que las nuevas decisiones de participación laboral de las mujeres se traduzcan en una mayor presencia en la estructura sectorial, pero en cuanto al acceso a puestos y ocupaciones concretos, se está profundizando el tradicional sesgo existente entre puestos masculinos y femeninos.

Bibliografía

BLAU, F.D., FERBER, M.A., WINKLER, A.E. (1998), *The Economics of Women, Men and Work*, NJ., Prentice Hall.

Business Week (issues: 5 june 1998; 18 sept 2000,).

CABRÉ, A. (1993): "Volverán tórtolos y cigüeñas", en L. Garrido, y E. Gil Calvo (1993), *Estrategias Familiares*. Madrid, Alianza.

CASTAÑO, C. et al. (1999b), *Diferencia o discriminación*. Madrid, Consejo Económico y Social, Colección.

CASTAÑO C. y PALACIOS, S. (1996), *Salud, Dinero y Amor. Cómo viven las mujeres españolas de hoy*. Madrid, Alianza.

CASTELLS, M. (2000): "Trabajo y empleo en la era de la información", en *Les Cultures del Treball*, (Catálogo de la Exposición), Centre de Cultura Contemporània de Barcelona.

CASTELLS, M. (1997), *La era de la información. Economía, sociedad y cultura. Vol. 1. La sociedad red*. Madrid, Alianza.

COLECCHIA, A., PAPACONSTANTINOU, G. (1996), *The Evolutions of Skills in OECD Countries and the Role of Technology,* Science, Technology, Industry (STI) Working Papers 1996/8. París, OECD.

FISHER, H. (2000), *El primer sexo. Las capacidades innatas de las mujeres y cómo están cambiando el mundo*. Madrid, Taurus.

FINA, LL. (1996): "Trabajo en casa, fuera de casa y la doble jornada". En Castaño C. y Palacios, S. (1996), *Salud, Dinero y Amor. Cómo viven las mujeres españolas de hoy*. Madrid, Alianza.

GIL CALVO, E., (1996), *Los hijos son de la mujer.* En Castaño C. y Palacios, S. (1996), *Salud, Dinero y Amor. Cómo viven las mujeres españolas de hoy*. Madrid, Alianza.

OECD (1996), *Employment and Growth in the Knowledge-based Economy*. París, OECD.

ARXIUS
ARXIUS DE CIÈNCIES SOCIALS
NÚM. 6, JUNY, 02

EL ACCESO AL EMPLEO DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA

M.ª Belén Cardona Rubert
Universidad de Valencia
Elisa Lanas Medina
Centro Ecuatoriano para la Promoción y Acción de la Mujer

ABSTRACT

La posibilidad de ser madre sitúa a la trabajadora en una posición de desventaja, con respecto a sus colegas masculinos. Aun contando con un marco teórico que proporciona instrumentos jurídicos para combatir las discriminaciones por razón de sexo, todavía no es posible afirmar que dichas prácticas hayan sido desterradas del ámbito laboral, particularmente aquellas decisiones empresariales que excluyen a las trabajadoras del empleo por razón de su situación de embarazo. Sin embargo, el legislador español se sigue comportando con sorprendente desinterés con respecto a las discriminaciones que por esta causa se producen en el acceso al empleo, al no articular mecanismos específicos de tutela de los derechos de la candidata embarazada o madre en el acceso al empleo.

1. Algunas consideraciones sobre el embarazo, la maternidad y responsabilidades familiares

Pocas circunstancias de la vida tienen tanta trascendencia en la proyección profesional de las personas, como el embarazo la tiene en el desarrollo laboral de las mujeres. El hecho diferencial biológico, la capacidad de la mujer para ser madre, única característica o circunstancia que permite introducir diferencias legales con respecto a los varones, se constituye así, la más de las veces, en un lastre o escollo difícilmente superable para las trabajadoras.

La posibilidad de ser madre sitúa a la mujer en una posición de desventaja, con respecto a sus colegas masculinos. En el mercado laboral, el punto de partida para unos y otras es, claramente, desigual. A paridad de capacidades, el empresario, seguramente, optará por el candidato masculino, al que contempla como el sujeto libre de las ataduras y compromisos que implica la asunción mayoritaria de las responsabilidades

familiares, en otras palabras, como el recurso humano flexible que menos objeciones va a plantear a los planes organizativos de la empresa. Estas concepciones que, sin duda, obedecen a estereotipos y prejuicios sociales sobre el papel social de la mujer y de sus limitaciones para la vida profesional, aparecen respaldadas por la realidad a la que tiene que hacer frente un importante porcentaje de las trabajadoras.

Son muchas las mujeres que se han visto y se ven obligadas a elegir entre hijos o profesión, entre la asunción de responsabilidades profesionales o la asunción de responsabilidades familiares. Si acaso las más afortunadas que, en cierta medida, consiguen compatibilizar ambas facetas, tienen, como mínimo, que recortar sus expectativas profesionales, debiendo realizar verdaderas operaciones de ingeniería, que les permitan subsistir en el competitivo mundo laboral y, al mismo tiempo, no desatender su proyección personal como madres. Las consecuencias se dejan ver en las trayectorias profesionales de estas mujeres, marcadas por la irregularidad (ausencias debidas a embarazos o atención de familiares, precariedad laboral, jornadas laborales rígidas, opción por el trabajo a tiempo parcial y consiguiente dificultad para completar los períodos de cotización exigidos para acceder a determinadas prestaciones, etc.). Así las cosas y contando con un marco teórico que proporciona instrumentos jurídicos para combatir las discriminaciones por razón de sexo, todavía no es posible afirmar que dichas prácticas se hayan desterrado del ámbito laboral.

Desde organismos internacionales y supranacionales, en correspondencia con una sensibilidad social creciente, se emprenden iniciativas políticas y legislativas que, partiendo de la diferente distribución de papeles entre los sexos, pretenden paliar los efectos negativos y compensar las desventajas que, sobre todo para la mujer, se derivan de dicho reparto. Las medidas de acción positiva a favor de la mujer son un claro exponente de esta filosofía, pero no el único. De este mismo espíritu participan los mecanismos que permiten o facilitan a la mujer trabajadora, en alguna medida, compatibilizar responsabilidades familiares y laborales.

Desde Maastricht pero, fundamentalmente, a partir del Tratado de Ámsterdam, se refuerza la acción comunitaria dirigida a la lucha contra la discriminación y a garantizar la aplicación del principio de igualdad sustancial entre hombres y mujeres, mediante la integración de la perspectiva de género. Se trata de, trascendiendo las medidas específicas, valiosas en cuanto aportan soluciones a aspectos concretos pero insuficientes para proporcionar una respuesta global a la cuestión de la igualdad, "movilizar (...) el conjunto de políticas comunitarias integrando en ellas la dimensión y el objetivo de género" (Rodríguez-Piñero, 2000:4).

La incorporación de la dimensión de genero afecta a todos los ámbitos, más allá del estrictamente laboral, pero encuentra en él, sin embargo, un cam-

po preferente de actuación, en el que, como se ha visto, inciden concepciones trasnochadas de las relaciones hombre-mujer, sobre las que ineludiblemente se debe actuar si se pretende la igualdad real. En esa línea, la Ley 39/1999, de 6 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, constituye uno de los últimos intentos del legislador español que, aun partiendo de la aceptación de la realidad, propone un modelo de compatibilización de ambas facetas, laboral y familiar, mediante la introducción de elementos que proporcionan cobertura legal al varón trabajador para que pueda asumir parte de responsabilidades familiares. Se potencia, de esta manera, el reparto equilibrado de responsabilidades entre los padres trabajadores.

2. Discriminación por embarazo. Discriminación directa por razón de sexo

El embarazo, en cuanto motivo de discriminación en el empleo, no aparece expresamente contemplado en nuestro ordenamiento como circunstancia causante de desigualdades de trato por razón de sexo. El art. 14 de nuestra Constitución, tras proclamar el principio de igualdad de trato, incluye una prohibición de discriminación por causas específicas, entre las que no se halla mención alguna a la situación de embarazo, pero sí al sexo. A continuación, el texto constitucional hace extensible dicha prohibición de discriminación a cualquier otra "condición o circunstancia personal o social"·

La opción del Constituyente por incluir determinadas razones de discriminación (nacimiento, raza, sexo, religión y opinión) y excluir otras o, más bien, subsumir las causas no enunciadas bajo la fórmula general de cualquier otra condición o circunstancia personal o social, genera o ha generado, en algún momento, perplejidad en cuanto a su interpretación. La intervención del Tribunal Constitucional (en adelante TC y, posteriormente, el TJCE ha sido fundamental para superar este debate, confirmando el nexo existente entre discriminaciones por situación de embarazo y sexo.

El TC señala como la discriminación por razón de sexo no se agota en las decisiones que implican tratamientos perjudiciales para las mujeres y fundadas en el sexo de la persona sino que comprende, también, aquellas otras que se fundan «en la concurrencia de condiciones o circunstancias que tengan en el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca. Tal sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres» (STC 173/1994, de 7 de junio). Por lo tanto, «los tratos desfavorables, basados en el embarazo, al afectar exclusivamente a la mujer, constituyen (...) una discriminación por razón de sexo proscrita por el art. 14 CE» (STC 136/1996, de 23 de julio).

El mismo criterio es el mantenido por el TJCE en numerosos pronunciamientos, a pesar de que la Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero, relativa a la

aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, no considera expresamente la situación de embarazo como causa de discriminación por razón de sexo[1]. Así pues, el TJCE entiende que el embarazo, a pesar de no ser mencionado expresamente por la regulación comunitaria como circunstancia que puede causar una discriminación por razón de sexo, es una circunstancia que sólo padece la mujer por lo que los tratamientos desfavorecedores por esta causa constituyen discriminaciones por razón de sexo. Establece, además, el TJCE con respecto a las discriminaciones por embarazo, su carácter de discriminación directa basada en el sexo[2].

La discriminación directa se define frente a la discriminación indirecta (Gorelli Hernández, 1999: 740); así mientras la primera es todo tratamiento diferenciado y perjudicial en razón de sexo, donde el sexo es objeto de consideración directa (STC 145/1991, de 1 de julio); en el segundo tipo de discriminación, el criterio utilizado es un criterio aparentemente neutro pero que produce un resultado discriminatorio, al afectar mayoritaria y fundamentalmente a personas de un mismo sexo. La ubicación de la causa de discriminación en una u otra categoría es importante «tanto en cuanto a su calificación como a sus efectos», ya que las discriminaciones directas no admiten justificación, se les aplica el mandato de paridad; mientras que en el caso de las discriminaciones indirectas es posible aplicar el test de justificación de la medida (Rodríguez-Piñero, 1992: 3).

En definitiva, el Tribunal de Justicia de las Comunidades al concluir que la discriminación por razón de embarazo constituye un supuesto de discriminación directa, está excluyendo la posibilidad de justificar la razonabilidad y proporcionalidad de los tratamientos diferenciados que tengan su origen en dicha circunstancia.

3. Libertad del empresario y prohibición de discriminación

El poder de dirección entendido como conjunto de facultades que defi-

[1] En el Considerando 6 a la Propuesta de Directiva por la que se modifica la 76/207/CEE, de 9 de febrero, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, 2000/0142 (COD), sí que se introduce una tímida referencia al embarazo, al señalar que "la protección de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, (...) no debe desfavorecer a las mujeres en el mercado de trabajo y no debe atentar contra las directivas en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres".

[2] SSTJCE de 8 de noviembre de 1990, Asunto 177/1988 Dekker; de 8 de noviembre de 1990, Asunto 179/88 Hertz; de 5 de mayo de 1994, Asunto 421/92, Asunto Habermann-Beltermann; de 14 de julio de 1994, Asunto 32/93 Webb; de 30 de junio de 1998, Asunto 394/96 Brown; de 3 de febrero de 2000, Asunto 207/98 Silke-Mahlburg; de 4 de octubre de 2001, Asunto 438/99; de 4 de octubre de 2001, Asunto 109/00 Tele Danmark.

nen la posición jurídica del empresario en el seno de la relación laboral, encuentra su fundamento constitucional en el art. 38. CE. Dicho poder forma parte del contenido esencial de la libertad de empresa y, como tal, consta de las facultades que permiten llevar a cabo la iniciativa económica de la empresa y la defensa de los intereses legítimos reconocidos en la Constitución.

Entre estas facultades se incluye la libertad de elección de la persona adecuada para ser contratada, así como la libertad de decidir sobre la rescisión del contrato o de proceder o no a su renovación. Los actos adoptados por el empresario en el ejercicio de la libertad que, para organizar su empresa, le reconoce el Constituyente, no son actos jurídicamente irrelevantes ni ajenos a la prohibición de discriminación (art. 14 CE). Del reconocimiento constitucional de la libertad de empresa no cabe deducir que las facultades empresariales sean omnímodas, en relación con la posición subordinada del trabajador (Pedrajas Moreno, 1992: 42).

El poder del empresario no es un poder ilimitado sino que, como todo derecho potestativo, está subordinado a la existencia de otros derechos. Se trata de un poder sometido a una causa coherente con los principios constitucionales, que no puede desarrollarse en contraste con el interés social o en modo que haga daño a la seguridad, a la libertad y a la dignidad humana.

La celebración de un contrato de trabajo no puede implicar, en modo alguno, la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución Española le reconoce, pues "ni las organizaciones empresariales forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad, ni la libertad de empresa legitima que quienes presten servicios en aquéllas, por cuenta y bajo dependencia de sus titulares deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas que tienen un valor central y nuclear en el sistema jurídico constitucional" (STC 88/1985, de 19 de julio).

El empresario debe actuar condicionado por los límites constitucionales, que salvaguardan la posición del trabajador en el contrato de trabajo. En ese sentido, debe de garantizar el respeto al principio de no discriminación (art. 14 CE), con carácter general, en la adopción de todas sus decisiones y, particularmente, en aquellas que tengan lugar en los momentos previos a la constitución de la relación laboral o en aquellas cuyo objeto sea la renovación del vínculo contractual o su rescisión.

Estas decisiones, precisamente, al emanar de un acto de libertad del empresario, se prestan fácilmente a conductas discriminatorias y frente a sus consecuencias debe de garantizarse la tutela de los trabajadores por ellas afectados. Como ha señalado el TC, "la conducta empresarial, fundada en motivos expresamente prohibidos como el sexo, no puede ser valorada como un mero acto de libertad indiferente para el Derecho (...) la mera negativa a renovar un contrato o a contratar por

parte del empresario, es jurídicamente relevante" y entra de lleno en el ámbito de aplicación del artículo 14 CE[3].

Las decisiones del empresario relativas al acceso o al mantenimiento de empleo, que supongan la exclusión de una trabajadora embarazada, en atención a su embarazo, están prohibidas por nuestro ordenamiento laboral interno. El art.4.2.c) ET establece que en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados por, entre otras razones, el sexo y el art. 17.1 ET sanciona con la nulidad todo pacto individual o decisión unilateral del empresario que contenga discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo. Dichas previsiones se encuentran apoyadas por la normativa internacional y comunitaria[4].

La conclusión es clara. Pese al reconocimiento constitucional de la libertad empresarial, el empresario no puede actuar desconociendo los límites que emanan de ese mismo texto y que se refieren al respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas de los trabajadores.

4. La asignatura pendiente de la tutela antidiscriminatoria: el acceso al empleo

La tutela antidiscriminatoria más consolidada y elaborada centra su atención en las acciones que tienen como resultado la finalización del contrato de trabajo. Pese a que, como se ha señalado, las discriminaciones en el empleo no se agotan en la protección frente al despido sino que incluyen, también, tanto aquellas que se puedan producir en el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y ocupaciones diversas, como los tratamientos discriminatorios en las condiciones de trabajo[5].

La Ley 39/1999, que supone la transposición de la Directiva 92/85/CEE a nuestro ordenamiento interno, y que ofrece una regulación específica, relativa a la tutela antidiscriminatoria de la mujer embarazada y diferenciada con respecto a las reglas generales sobre discriminación por razón de sexo, se sitúa en la tendencia general, al centrar su atención en las decisiones discriminatorias del empresario, que ponen fin

[3] STC 173/1994, de 7 de junio. Pronunciamientos anteriores a esta sentencia en los que se mantenía la misma doctrina pero en relación con la resolución de un contrato en período de prueba: SSTC 94/1984, de 16 de octubre y 166/1988, de 26 de septiembre.

[4] Convenio núm. 111 OIT, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (art. 2); Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de la ONU, de 9 de diciembre de 1979 (art. 11); Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero, relativa a la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo, formación, promoción y condiciones de trabajo (art. 1).

[5] Art. 1.3 del Convenio nº 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, de 4 de junio de 1958.

a la relación laboral sin contemplar la tutela de la trabajadora en el acceso al empleo.

Uno de los grandes olvidos de la Ley 39/1999 se refiere, por tanto, a los mecanismos de tutela antidiscriminatoria en el acceso al empleo. No se hace mención alguna a este momento y a la protección de la candidata embarazada que puede verse rechazada por su situación, en claro contraste con la normativa internacional[6] y la jurisprudencia comunitaria[7].

EL TJCE es tajante en cuanto a las discriminaciones que por razón de embarazo o maternidad se cometan en el acceso al empleo. Se entiende que el empresario viola directamente el principio de igualdad de trato si se niega a celebrar un contrato de trabajo con una candidata embarazada, apta para ejercer la actividad para la que se la selecciona, sin que pueda alegar los perjuicios económicos que puedan seguirse de la contratación de una mujer embarazada (Asunto Dekker). Tampoco está justificada la decisión del empresario de no contratar a una mujer embarazada, aunque exista una prohibición legal de asignar a trabajadoras embarazadas al puesto al que concurre la candidata, de manera que dicha prohibición impida que la mujer contratada ocupe el puesto de trabajo, para el que demostró su aptitud, desde el primer momento y durante todo su embarazo (Asunto Silke-Karin Mahlburg). El olvido no es tan significativo, teniendo en cuenta que la tutela en el acceso al empleo no ha estado nunca entre las prioridades de nuestro legislador.

Cierto es que nuestro ordenamiento laboral en el art. 4.2.c) ET establece el derecho de los trabajadores a no ser discriminados "para el empleo" y que el art. 17.1 ET prevé la nulidad de las decisiones empresariales que contengan discriminaciones adversas "en el empleo", entre otros motivos, por razón de sexo. A pesar de que estos preceptos parecen conceder relevancia jurídica a aquellas decisiones empresariales que puedan suponer una discriminación para las candidatas al empleo, cuando se construye la tutela antidiscriminatoria no se piensa en el acceso al empleo, sino que toda ella gira alrededor de una única categoría, la extinción contractual, en sus diversas manifestaciones.

Sorprende más, eso sí, que ese olvido se produzca en una norma con vocación de aportar los instrumentos que favorezcan la construcción de una tutela eficaz de los derechos de la mujer trabajadora, incluidos los que permiten velar por su acceso al mercado de

[6] Convenio nº 111 OIT, que prohibe las discriminaciones "en el empleo y la ocupación". El Convenio sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979, que prevé el compromiso de los Estados firmantes de establecer mecanismos adecuados de tutela contra la discriminación de la mujer en relación con el empleo y el ejercicio del "derecho al trabajo, como derecho inalienable de todo ser humano".

[7] SSTJCE, 177/88, de 8 de noviembre de 1990, Asunto Dekker; 207/98, de 3 de febrero de 2000, Asunto Silke-Karin Mahlburg.

trabajo en igualdad de condiciones y garantizar que no va a ser objeto de conductas discriminatorias, en atención a la asunción de responsabilidades familiares o, previamente, a su condición de embarazada. Lo cierto es que, al obviar esta cuestión, el legislador ha desperdiciado la oportunidad de construir una protección integral de la posición de la mujer trabajadora embarazada o madre, proporcionando soluciones jurídicas a las frecuentes discriminaciones de las que, en este momento previo al contrato de trabajo, es objeto.

En cualquier caso, cuando el empresario adopta la decisión de excluir a una trabajadora, que reúne las características adecuadas al puesto al que concurre, en atención a su embarazo, está llevando a cabo una conducta que supone una discriminación directa por razón de sexo y, por lo tanto, reprobable jurídicamente.

La STC 173/1994 sitúa al mismo nivel las conductas discriminatorias del empresario consistentes en no renovar un contrato temporal y aquéllas que supongan la no contratación de la trabajadora embarazada[8], de modo que parece que la reacción debería ser la misma en ambas situaciones. Y es que ambas coinciden en cuanto suponen la creación de "un obstáculo definitivo al acceso al empleo de la trabajadora afectada (por lo que) sus efectos pueden ser equiparados a los de aquellas medidas que, en el ordenamiento laboral, impiden la continuidad del vínculo laboral por decisión unilateral del empresario, esto es, a los del despido fundado en la vulneración de un derecho fundamental, o sea, la ineficacia absoluta del acto empresarial extintivo, ilícito por discriminatorio".

Los problemas principales de la tutela antidiscriminatoria en el acceso al empleo, se concentran o son manifiestamente evidentes en dos circunstancias: la actividad probatoria y la reparación de la conducta discriminatoria.

4.1. Las dificultades en la actividad probatoria

El problema principal en estas situaciones es el de conseguir probar dos aspectos: primero, la condición de candidata de la trabajadora discriminada y, segundo, que la decisión del empresario obedece a móviles discriminatorios y no a otros. Por eso parece conveniente hacer partícipe a las trabajadoras afectadas por este tipo de conductas, en el acceso al empleo, de la protección que en materia de lesión de derechos fundamentales prevé nuestro ordenamiento laboral (arts. 174-181 LPL). Y, por lo tanto, extender el régimen privilegiado del que disfruta la trabajadora discriminada una vez constituida la relación laboral, a estas situaciones en las que, aún no existiendo un vínculo laboral, la conducta del empresario lesiona la esfera de sus derechos fundamentales al ver impedido su acceso al mercado laboral, en atención a su embarazo.

[8] Dicha equiparación se produce también en la Jurisprudencia comunitaria: Asuntos Dekker, Mahlburg y, recientemente, la STJCE de 4 de octubre de 2001, Asunto 438/99.

La dificultad en la actividad probatoria con la que se encuentra el trabajador en supuestos de lesiones de derechos fundamentales o padecimiento de conductas discriminatorias se ve paliada, en gran medida, en el proceso de tutela de la libertad sindical y otros derechos fundamentales. En este proceso, una vez "constatada la concurrencia de indicios" corresponde al demandado aportar una "justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad" (art. 179.2 LPL).

La acción de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales es así la más adecuada para la candidata embarazada discriminada para el empleo. Dicha acción se caracteriza por "tener un contenido complejo ordenado al cese inmediato del comportamiento antisindical, a la reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo, y a la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera" (STS de 14 de julio de 1993, Ar. 5678). Se proporciona, simultáneamente, una triple tutela: una tutela inhibitoria respecto del acto lesivo, una tutela restitutoria o de reposición del derecho vulnerado y, en su caso, una tutela resarcitoria de los daños producidos al trabajador o trabajadores afectados.

4.2. Reparación de la conducta discriminatoria

En las discriminaciones en el acceso al empleo, el siguiente problema que se plantea es el de cómo concretar la tutela que proporciona este proceso o, dicho de otro modo, ¿cómo se pueden reparar las consecuencias de la conducta discriminatoria? ¿Únicamente mediante indemnización o también llevando a cabo la contratación, de la que fue excluida la candidata?

La sentencia que pone fin a este proceso especial será, si se reconoce lesión de derecho fundamental, una sentencia declarativa y de condena. Declarativa porque en la misma se confirmará la existencia de la vulneración denunciada y contendrá la declaración de la nulidad radical de la conducta y de condena porque "ordenará el cese inmediato del comportamiento (...) y la reposición al momento anterior a producirse el mismo, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera" (art. 180.1 LPL).

Sobre la indemnización como mecanismo de resarcimiento del perjuicio sufrido por la conducta discriminatoria, salvadas algunas dificultades prácticas parece que no existen reparos sobre su admisión. El problema se plantea cuando se propone hacer partícipe a la trabajadora embarazada de la integridad de la tutela que proporciona esta modalidad procesal, lo que significaría la reposición en su derecho, de la trabajadora discriminada, a la situación previa a que se produjese la discriminación. Si la conducta consiste en excluir a la trabajadora de la contratación o, dicho de otro modo, en la no contratación, reponerla en su derecho, ¿podría conllevar la contratación efectiva?

Defender que la tutela de la trabajadora no contratada exige su efectiva contratación, encuentra indudables dificultades. Juegan en contra de esta posibilidad, en primer lugar, los nada despreciables efectos disuasorios que, sobre el ánimo de los empresarios, puede tener una hiperprotección de las trabajadoras embarazadas. Es conocida la posición institucional de los empresarios que consideran los costes relativos al embarazo y maternidad de las trabajadoras como no asumibles.

En segundo lugar, pero no por ello de menor importancia, la inexistencia de vínculo laboral previo condiciona la respuesta a esta cuestión. Con carácter general, la conducta del empresario consistente en la negativa a contratar a un candidato al empleo, cuando la misma suponga el incumplimiento del empresario de un precontrato, de una promesa de contrato o de pactos previos, permite al candidato afectado reclamar una indemnización por daños y perjuicios. Lo que es más cuestionable es que en esta fase previa al contrato la conducta del empresario pueda generar el derecho para el candidato afectado de exigir el cumplimiento del contrato no realizado.

Ahora bien, la conducta del empresario que supone un incumplimiento precontractual ordinario no puede ser situada al mismo nivel de la no contratación motivada por causas prohibidas constitucionalmente (art. 14 CE). El valor lesionado no son las meras expectativas del candidato de ser empleado sino un valor superior como es el derecho a no ser discriminado por razón de sexo.

Es cierto que los mismos argumentos esgrimidos en cuanto a la inadmisibilidad de exigir al empresario el cumplimiento del contrato proyectado en conductas empresariales no discriminatorias en fases previas persisten, también, en estas conductas discriminatorias, pero también lo es que nuestro ordenamiento laboral prevé una tutela especialmente reforzada para las lesiones a derechos fundamentales. Aún teniendo lugar las conductas en el mismo momento, en la fase precontractual, los valores lesionados no son los mismos. Si en una situación lo son las legítimas expectativas de ser contratado por el empresario en la otra lo es el principio de igualdad y el derecho a no ser discriminados para el acceso al empleo[art. 14 CE, art. 4.2.c) ET]. Por lo tanto, en nuestra opinión, no pueden ser equiparadas ambas acciones ni en su calificación ni en sus efectos.

No parecería así descabellado pensar que la reposición en el derecho de la candidata embarazada pudiera consistir en compeler al empresario a que llevase a cabo la efectiva contratación (Alfonso Mellado, 1994:38; Ballester Pastor, 1998:631), siempre que la candidata, excepción hecha de su situación de embarazo, situación fisiológica temporal, reuniese las aptitudes exigidas para el puesto al que concurre. Queda por lo tanto, en manos del empresario justificar que su decisión trae su causa en motivos objetivos y razonables, aje-

nos a la condición de embarazada de la contratada.

Cuestión distinta sería concretar en qué términos tiene que llevarse a acabo la contratación de una persona a la que se había descartado del proceso de asunción en la empresa. La solución podría, de nuevo, encontrarse en buscar situaciones similares en la empresa que pudiesen ser utilizadas como términos de comparación para establecer las condiciones de ese contrato. Y en el caso de inexistencia de tales situaciones similares que facilitasen criterios para la fijación de las condiciones contractuales de esta nueva relación laboral, se podría aplicar la misma solución que en el caso de la prórroga de contratos temporales, es decir, caso por caso, en ejecución de sentencia por la vía incidental del art. 236 LPL.

Bibliografía

ALFONSO MELLADO, C. (1994): "Comentario a la STC 173/1994: La protección frente a discriminaciones en el empleo", *PJ*, 35: 379-391.

BALLESTER PASTOR, M.A. (1998): "Normativa nacional en materia de igualdad de trato, *AS*, 5: 607-634 .

GORELLI HERNÁNDEZ, J. (1999): "Situación de embarazo y principio de igualdad de trato. La regulación comunitaria y su jurisprudencia", *REDT*, 92: 729-767.

PEDRAJAS MORENO, A. (1992), *Despido y derechos fundamentales: estudio especial de la presunción de inociencia*. Madrid, Trotta.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. (1992): "Discriminación por razón de sexo y embarazo de la trabajadora", *RL*, 3: 1-.

RODRIGUEZ-PIÑERO, M. (2000): "Igualdad de género y políticas comunitarias", *RL*, 6: 1-10.

ARXIUS
ARXIUS DE CIÈNCIES SOCIALS
NÚM. 6, JUNY, 02

IGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Carlos L. Alfonso Mellado
Gemma Fabregat Monfort
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Valencia

ABSTRACT

La igualdad laboral entre hombres y mujeres no se ha conseguido. Las razones se encuentran en la discriminación social, en la generalidad de las normas antidiscriminatorias, en la dificultad para probar las conductas discriminatorias y en los poderes de actuación unilateral del empresario. El convenio puede combatir esta situación, pero no siempre es así. Se detectan convenios con cláusulas discriminatorias. Otros que se limitan a hacer declaraciones generales antidiscriminatorias de escaso contenido. Finalmente algunos abordan una tarea real de luchar en pro de la igualdad laboral, para lo que pueden adoptar muy diversas regulaciones.

1. El convenio colectivo como instrumento regulador esencial

El convenio colectivo es un instrumento regulador de primer orden en las relaciones laborales y constituye la referencia esencial de las condiciones de trabajo en cada sector productivo. Esa importancia deriva de dos circunstancias: su eficacia aplicativa y su carácter de «norma profesional». Además, tras la reforma en 1994 de la legislación laboral esa importancia se acrecienta por el nuevo reparto de papeles entre la ley y el convenio. Analicemos brevemente estos aspectos.

A) La eficacia aplicativa del convenio colectivo.

El convenio negociado conforme al Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de mar-

zo, ET en lo sucesivo) goza de una fuerte eficacia aplicativa, en cuanto que las exigencias de legitimación y tramitación que se establecen para su negociación permiten su eficacia jurídica normativa y personal general.

La eficacia jurídica normativa se desprende del art. 3.3 del ET y la eficacia personal general está reconocida en el art. 82.3 del ET. La primera conlleva importantes efectos; por un lado, supone la aplicación automática e imperativa de lo establecido en el convenio; es decir, sobre trabajadores/as y empresarios/as recaen unas disposiciones que deberán aplicar sin requerirse para ello su conformidad. Además, como confirma el art. 3.5 del ET, los trabajadores/as no pueden disponer —renunciar— validamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio y, en principio, todos, salvo afirmación expresa, tienen ese carácter[1]. Por otro lado, esa eficacia normativa permite una fuerte tutela judicial y administrativa sobre el cumplimiento del convenio. Cualquiera que quiera reclamar algún derecho reconocido en convenio puede hacerlo directamente ante el orden jurisdiccional social, mediante el ejercicio de las acciones que le corresponden a título individual; además, los incumplimientos de las cláusulas normativas de los convenios colectivos constituyen infracciones laborales (art. 5 de la Ley de infracciones y sanciones en el orden social, aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, en lo sucesivo LISOS), correspondiendo a la Inspección de Trabajo una labor de vigilancia y control sobre dicho cumplimiento y a la autoridad laboral la posibilidad de imponer sanciones por el incumplimiento de dichas cláusulas.

La eficacia personal general, aun con las matizaciones que pueden hacerse después de la reforma laboral de 1994 y sobre las que no es éste el lugar para detenerse (descuelgue salarial, art. 41 del ET, etc.), garantiza que las representaciones de trabajadores/as y empresarios/as pueden establecer un acuerdo que se va a aplicar necesariamente por todos/as los/as comprendidos/as en su ámbito, con independencia de que estén o no afiliados/as o representados/as directamente por las entidades o representaciones firmantes. Se garantiza así que el convenio suponga una regulación uniforme y homogénea en el ámbito en el que resulta aplicable, en igualdad de condiciones aplicativas con la norma estatal.

B) La importancia del convenio como «norma profesional».

La importancia reguladora del convenio se acrecienta en cuanto se le contempla desde la perspectiva de su origen y su ámbito de aplicación. Si su eficacia aplicativa no difiere sustancialmente de la que puede tener la norma estatal, su contenido puede tener una aplicación práctica muy superior. La norma estatal (ley, decreto, orden), con las excepciones conocidas en el mundo laboral, tiene contenidos generales,

[1] Como señala la sentencia del Tribunal Supremo de 27-4-99, Ar/4538.

de ámbito intersectorial e interterritorial; está llamada a aplicarse en todos los sectores productivos y en todo el territorio del Estado. Eso conlleva dos consecuencias antagónicas; la primera, en favor de su eficacia práctica, en cuanto que así puede garantizar unas condiciones laborales mínimas y homogéneas para los/as trabajadores/as; la segunda, en detrimento de su eficacia práctica, pues, su contenido ha de ser lo suficientemente general como para resultar aplicable en todos ellos.

Por el contrario, el convenio es una norma con aplicación en un ámbito sectorial concreto, sólo en una actividad productiva o, a lo sumo, en un conjunto de actividades productivas conexas, y en muchas ocasiones —siempre que no sea estatal— no en todo un sector productivo, sino en un ámbito territorial concreto dentro de ese sector, y a veces en un única empresa o en ámbitos inferiores (centro de trabajo). Así opera sobre una realidad más concreta y puede estar más vinculado a la realidad profesional. Si a ello se añade que el convenio se negocia entre quienes están inmersos en ese marco concreto, es claro que aquél, desde su origen, está pensado para una realidad específica que quienes regulan conocen perfectamente.

Desde esta perspectiva, el convenio se configura como norma profesional esencial y aparece ante trabajadores/as y empresarios/as como la norma más inmediata y directamente aplicable, la que más tiene en cuenta su realidad laboral. Frente a lo anterior, la norma estatal aparece como un referente más lejano e inconcreto.

Ello explica un efecto psicológico: para muchos/as trabajadores/as y empresarios/as —sobre todo en el sector de la pequeña empresa— lo que está en el convenio es lo aplicable, lo fácil de reclamar y conseguir, mientras que lo que está en la ley —pero no en el convenio— es algo raro, lejano y difícil de exigir y, muchas veces, hasta desconocido.

C) El nuevo reparto de papeles entre la Ley y el convenio colectivo.

Si los dos aspectos anteriores (eficacia aplicativa y vinculación al ámbito profesional) explican la importancia reguladora que tiene el convenio, no cabe ignorar que esa función se ha incrementado desde la reforma laboral de 1994. Uno de los objetivos declarados de ésta era potenciar la negociación colectiva y para ello, frente al juego tradicional que entre la ley y el convenio se había dado (la ley fija unos mínimos que el convenio puede mejorar), se introduce una relación más compleja, de tal manera que en muchos casos la ley aparece como una norma en retroceso que, o bien renuncia a regular alguna cuestión remitiéndola al convenio (por poner un ejemplo piénsese en la actual regulación del complemento por nocturnidad, art. 36.2 ET), o bien, mantiene una regulación pero con carácter dispositivo, esto es, con aplicación subsidiaria a lo que puede pactarse, especialmente, pero no sólo, en convenio colectivo (piénsese en la regulación actual del máximo de 9 horas diarias de

trabajo susceptible de pacto distinto, art. 34.3 ET). En estos casos, cuando la regulación legal aparece como subsidiaria de lo pactado en un convenio, el papel regulador de éste pasa al primer plano en cuanto ya no queda atado por lo que la ley establece.

Lo anterior permite una primera conclusión; en cualquier materia laboral el convenio colectivo es un instrumento regulador de primer orden.

2. El trabajo de la mujer como ámbito social propicio a la discriminación

A) Una realidad social: La discriminación de la mujer en el ámbito laboral.

Establecida la primera conclusión, la importancia reguladora del convenio, más fácil resulta establecer la segunda. Esta es la de que el trabajo de la mujer es un ámbito social propicio a la discriminación, por lo que no se puede suponer que en él se haya conseguido la igualdad que como derecho fundamental establecen los artículos 9.2 y 14 de la Constitución. Se puede confirmar lo anterior señalando tres aspectos:

1) La preocupación en el ámbito supranacional —especialmente el comunitario— por la situación de desigualdad de la mujer en el ámbito laboral.

2) La preocupación del legislador nacional por exigir unas condiciones de igualdad en el trabajo de la mujer.

3) La reiterada intervención del Tribunal Constitucional —también de los tribunales ordinarios— para restablecer el derecho a la igualdad de la mujer en el ámbito laboral.

Veamos estas tres afirmaciones.

1ª) En relación con la primera basta con señalar algunas de las normas y pronunciamientos sobre la cuestión, como los siguientes:

a) Los convenios 100 (igualdad de remuneración), 103 (protección de la maternidad), 111 (discriminación en el empleo y la ocupación) y 165 (trabajadores con responsabilidades familiares) de la O.I.T.

b) El art. 141 del Texto consolidado del Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea, que establece la obligación de los estados miembros de garantizar la igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, así como en general la igualdad de trato y permite la acción positiva.

c) El elevado número de directivas comunitarias que se ocupan de la materia como la Directiva 75/117 de 10-2-75, relativa a la aplicación del principio de igualdad de remuneraciones; la Directiva 76/207 de 9-2-76, sobre la puesta en práctica del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que concierne al acceso al empleo, a la formación y promoción profesionales y a las condiciones de trabajo; la Directiva 79/7 de 19-12-78, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato en materia de seguridad social; la Directiva 86/378 de 24-7-86, sobre aplicación del principio de igualdad de trato en los regímenes profesionales de seguridad social; la Directiva 86/613 de 11-12-86, sobre aplicación del principio de igualdad de

trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad; la Directiva 92/85 de 28-11-92, sobre medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la mujer embarazada; la Directiva 96/34 de 16-9-96, relativa al Acuerdo Marco sobre el permiso parental; la Directiva 96/97 de 20-12-96, relativa a la aplicación del principio de igualdad de hombres y mujeres en regímenes profesionales de seguridad social y la Directiva 97/80 de 15-12-97, relativa a la carga de la prueba en casos de discriminación por razón de sexo, por no citar otras existentes en materia de trabajo a tiempo parcial y otros aspectos que también influyen en el trabajo de la mujer.

d) La recepción en el derecho comunitario derivado del concepto de discriminación indirecta que aparece en la Directiva 76/207, para ampliar al máximo la protección frente a cualquier actitud discriminatoria.

e) La variedad de instrumentos comunitarios que al margen de las Directivas se ocupan de la cuestión, pudiendo destacarse la jurisprudencia del Tribunal de Justicia Comunitario desde la pionera sentencia dictada en 1976 en el asunto Defrenne[2]. También merecen mención, por supuesto, los diversos planes de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

2ª) En cuanto a la preocupación del legislador nacional, baste con señalar las reiteradas observaciones que en la legislación laboral más básica se contienen al respecto; así, partiendo del reconocimiento de todos/as los/as españoles/as a la igualdad y de la regulación constitucional relativa al mundo laboral que se contiene en el art. 35.1 CE, cuando establece que «todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse una discriminación por razón de sexo», el ordenamiento laboral, en el ET, art. 4.2.c), reconoce como derecho básico de los trabajadores el de «no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo...» y el art. 17 declara nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, entre otras. En temas más concretos, el art.

[2] La jurisprudencia comunitaria es amplísima. A título de ejemplo véanse las Sentencias del Tribunal de Justicia Comunitaria de 30-4-98, asunto Thibault; 17-6-98, asunto Hill; 30-6-98, asunto Brown; 22-9-98, asunto Coot; 1-12-98, asunto Levez; 9-2-99, asunto Seymour-Smithe y Pérez; 9-9-99, asunto Krüger; y de 21-10-99, asunto Lewen.

16, al permitir la existencia de agencias privadas de colocación señala que deberán garantizar el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en razones de sexo; el art. 22.4 señala que los criterios de definición de las categorías y grupos profesionales se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo y el art. 24.2 lo mismo en cuanto a criterios para los ascensos; el art. 28 establece la obligación de «pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo», y el art. 8.12 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el orden social (Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, en lo sucesivo LISOS), tipifica como infracción muy grave las decisiones unilaterales del empresario que supongan discriminación favorable o desfavorable, entre otras razones, por motivos de sexo. A su vez ciertas normas específicas intentan atender a problemas que, aunque no exclusivamente, repercuten sobre las mujeres trabajadoras, normas de las que es buen ejemplo la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Por su parte, en la Ley de Procedimiento Laboral (Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, LPL en lo sucesivo) se introducen también algunos preceptos específicos; así, en el art. 96 de la LPL, se establece que «en aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios de discriminación por razón de sexo corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonada, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad», precepto que viene a facilitar la prueba de estas conductas, al exigir al trabajador/a afectado/a que pruebe simplemente la existencia de indicios de discriminación. A su vez, en el art. 95.3, se permite al Juez o Tribunal, cuando en un proceso se suscite una cuestión sobre discriminación por razón de sexo, recabar un dictamen de los organismos públicos competentes.

Parece claro que el legislador nacional es consciente de que el trabajo de la mujer es un ámbito social propicio a la discriminación y requiere un tratamiento específico en aras al restablecimiento de la igualdad.

3ª) En cuanto a la reiterada intervención del Tribunal Constitucional, se podría hacer mención a numerosas sentencias del mismo, pero baste señalar, a título de ejemplo de pronunciamientos sobre diferentes aspectos de la discriminación por razón de género en el ámbito laboral (salarial, acceso al empleo, extinción contractual, embarazo, etc.), las sentencias 166/1988, de 26 de septiembre, 241/1988, de 19 de diciembre, 109/1993, de 25 de marzo, 58/1994, de 28 de febrero, 173/1994, de 7 de junio, 286/1994, de 27 de octubre, 317/1994, de 28 de noviembre, 136/1996, de 23 de julio, 198/1996, de 3 de diciembre, 183/1998, de 17 de

septiembre ó 224/1999, de 13 de diciembre. No es, pues, éste un tema infrecuente en el Tribunal Constitucional y ello demuestra que la preocupación por la cuestión deriva de una conflictividad cierta.

B) Las razones de la discriminación laboral de la mujer.

Si se ha podido establecer que existe un convencimiento acerca del importante volumen de discriminaciones que se producen hacia la mujer en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo, no puede acabarse la cuestión sin hacer una referencia a las circunstancias que permiten esa situación. Las razones obedecen a dos cuestiones que a continuación se abordan.

a) La situación social de la mujer.

Sin extendernos en las consideraciones que sobre la situación social de la mujer cabría hacer, es evidente que en ciertos ambientes sociales se le sigue considerando como el sujeto que debe hacerse cargo de las responsabilidades «domésticas», de lo que se podría denominar trabajo reproductivo, mientras que el hombre es el destinado al trabajo externo y a suministrar los ingresos familiares. Esa consideración responde a una realidad sociológica que, no por injusta, está desaparecida y cuyas consecuencias en el ámbito laboral son enormes. Fundamentalmente podrían destacarse las siguientes:

1) En los ambientes sociales en los que la situación de la mujer se vincula a su futuro como «responsable de las tareas del hogar familiar», se evidencia una amplia despreocupación hacia su formación laboral, pues se considera que "el trabajo (el del hogar, no se valora como tal) no es para ella, sino para el hombre, el cabeza de familia". Esa menor formación repercute en menores posibilidades de empleo y le relega a los puestos con menores requerimientos formativos y peor remunerados; pero además, ese clima social crea una cierta presión para que no abandone el hogar, para que «no trabaje fuera», lo que favorece que se destine a las mujeres el trabajo a domicilio y el empleo marginal.

2) Como socialmente esa idea de la mujer como sujeto destinado a las tareas familiares sigue respondiendo a la mentalidad de ciertos sectores sociales, ciertos empresario (hombres) perciben el trabajo de aquella como algo temporal o marginal, consideran que trabajará hasta que sea «madre» o, en el mejor de los casos, seguirá con las dos tareas —trabajadora y madre— por lo que su dedicación a la empresa no será, según ellos, lo intensa que sería deseable y llegará un momento en que resulten incompatibles ambas ocupaciones. Para estos empleadores decrece el interés en invertir en formación de la trabajadora, en procurarle una carrera profesional o en incorporarle en puestos de responsabilidad; perciben el trabajo de la mujer como algo secundario, creen trabaja mientras es joven y hasta que se case o, después, trabaja para «apoyar al marido con un segundo salario». Desde esa perspectiva le destinan a los empleos con menor retribución, porque hay suficiente demanda para ellos; el

mercado juega así en contra de las condiciones de empleo de la mujer, que se convierte en sujeto idóneo para los empleos a domicilio, marginales, a tiempo parcial y similares, e incluso en ocasiones se aparenta que se «le hace un favor con ellos», pues «le permiten seguir ocupándose de la familia». Si a ello se une que no ha desaparecido la consideración de la mujer como «sexo débil», se incrementan las dificultades para que ocupe puestos de mando o responsabilidad (y así se oye que «no tendría la suficiente autoridad», «no sería obedecida», «los hombres no lo aceptarían»).

3) El ordenamiento laboral no ignora estos problemas, al menos en su dimensión más importante, e intenta introducir medidas que permitan a la mujer compatibilizar su dedicación a las tareas familiares con el trabajo —en realidad también al hombre, pero la realidad social evidencia que éstas medidas se utilizan más por aquella—. Así aparecen toda una serie de medidas que a veces responden a razones fisiológicas (embarazo), pero otras no (excedencia por cuidado de hijos y familiares, lactancia). Si estas medidas son poco importantes no van a alterar las consecuencias negativas que se desprenden de la situación social, pero, si son intensas y van dirigidas a la mujer, fomentan la discriminación social al seguir cargándole las ocupaciones familiares y pueden jugar como un factor que indirectamente discrimine, no en las condiciones de trabajo, pero si en el empleo, en el momento del ingreso, pues el empresario puede verla como un «personal molesto», con «excesivos derechos" y, en uso de la amplia libertad de selección de personal que tiene, procurará no contratar mujeres, especialmente casadas, por considerar que le producen mayores costes y problemas organizativos. Es más, una formula de evitar ese supuesto «exceso de protección», es incluso incentivar el abandono del trabajo por la mujer casada, y ello contribuye a la aparición de figuras que históricamente han tenido importancia, como la «dote» por matrimonio y cese en el trabajo, por no citar la excedencia obligatoria por matrimonio o las jubilaciones a menor edad relativamente forzadas, que en otras épocas se conocieron.A estas razones podrían unirse otras muchas.

Todo ello explica —pero no justifica— la exclusión laboral de la mujer en un triple sentido:

1) Como colectivo con mayores dificultades de empleo.

2) Como colectivo que ocupa los empleos marginales, a tiempo parcial, a domicilio, y similares.

3) Como colectivo que, cuando es empleado, ocupa los puestos más simples, que requieren menos formación, peor retribuidos, ajenos a la cadena de mando y responsabilidad (Peinado 1988: 130-133), siendo desde luego muy acentuada la segregación vertical de la mujer ocupada (Frau 1999: 263-266).

b) Los problemas aplicativos de las normas antidiscriminatorias en el ámbito laboral.

Cómo es posible jurídicamente que subsista esa discriminación? Jurídicamente lo anterior no está permitido por el ordenamiento y basta con hacer remisión a la regulación a que antes se hizo mención. Pese a ello la exclusión laboral existe –Qué explicación jurídica puede darse? Hay que buscarla en las limitaciones del Derecho. La existencia de una norma no garantiza su eficacia práctica; para ello debe reunir los siguientes requisitos:

1) Aceptación social.

2) Un suficiente grado de claridad que no la haga ambigua o fácilmente eludible.

3) Unos buenos elementos de control y la eficacia de las sanciones por incumplimiento.

4) La claridad de los supuestos de hecho que pueden considerarse como transgresiones de la norma, esto es, la facilidad de probar que la norma se incumple.

Estos factores no siempre están presentes en las normas que protegen a la mujer frente a su exclusión laboral y ello explica que no siempre sean eficaces.

En cuanto al clima social, es indiscutible que, especialmente en los últimos tiempos, existe una notable presión en favor de la igualdad entre hombre y mujer, pero también existe, todavía, un fuerte clima social de discriminación hacia la mujer que no se manifiesta de manera abierta, pero está presente y actuando de manera encubierta.

En cuanto a la claridad de las normas, no deja de presentar problemas. Las normas antidiscriminatorias son claras y la prohibición de las conductas discriminatorias es contundente, sancionándolas con la nulidad más absoluta, al margen de otras sanciones —sobre todo administrativas— que puedan proceder. Ahora bien, la prohibición de la discriminación se efectúa en términos generales y cuando hay que descender a lo concreto no siempre resulta tan clara. Veamos un ejemplo; nuestra legislación es contundente al prohibir la discriminación de la mujer en el empleo, en el acceso al empleo, ahora bien, en términos concretos ¿quién puede asegurar que será considerada infractora de dicha prohibición una empresa de x trabajadores que no tuviese mujeres en plantilla? ¿y una de muchos trabajadores que sólo tuviese alguna mujer? ¿y una que entre sus directivos no tuviese ninguna mujer? ¿y una en la que trabajasen muchas mujeres, pero ninguna casada? y así sucesivamente. La prohibición de discriminación es clara, pero esa prohibición general debe conllevar unas determinadas pautas de comportamiento y a la hora de establecerlas los términos no son tan claros. No es siempre claro saber si se ha incumplido la prohibición general de discriminación por razón de género, enlazando así con los problemas probatorios a que nos referiremos.

En cuanto a los elementos de control y sanción podría decirse algo similar; en términos generales son adecuados, pero en su expresión concreta no siempre. Cuando se acredita que una discriminación se ha producido, nues-

tro ordenamiento reacciona correctamente. En vía administrativa es sancionable como infracción muy grave, art. 8.12 de la LISOS. En vía laboral privada, la conducta que la produce es nula, art. 17.1 del ET y 180.1 de la LPL, y debe ser plenamente reparada, art. 180.1 LPL. Ahora bien, esa reacción adecuada parte de que se haya comprobado la conducta discriminatoria y es aquí donde las dificultades aparecen. Al margen de esa dificultad de prueba, existe una cierta salvedad en cuanto a la eficacia de nuestro sistema de tutela frente a ciertas discriminaciones. La tutela frente a la discriminación en el acceso al trabajo es compleja, pues frente a la conducta del empresario que no contrata a una mujer por cualquier circunstancia que pueda reconducirse a una discriminación por razón de género, es claro que la reparación plena debería ser la contratación de la mujer discriminada, pero existen dudas acerca de que sea posible y desde luego presenta no pocos problemas, sobre cuya complejidad no es el momento de extenderse. No obstante entendemos que cabe esa reparación plena, obligando al empresario a contratar —o en su caso prorrogar el contrato— y que así cabe deducirlo de la doctrina establecida en supuestos similares por el Tribunal Constitucional (Alfonso 1994: 379-390)[3], interpretación que deparara la tutela más eficaz posible.

El problema mayor para la eficacia de las normas prohibitivas de la discriminación está en la prueba de estas discriminaciones, que encuentra obstáculos que derivan de tres circunstancias:

1) La generalidad de muchas de las prohibiciones discriminatorias que, como ya expusimos, conduce a posteriores problemas a la hora de determinar si se ha producido una transgresión de dicha prohibición. Es posible que el ordenamiento no pueda ir más allá, pero en cualquier caso el problema es real.

[3] El primer precedente se puede encontrar en la STC 229/1992, de 14 de diciembre (BOE 19-1-93), que reconoció el derecho de la mujer al trabajo en el interior de las minas y que ya establecía que la reparación debía hacerse condenando a la empresa HUNOSA a admitir a la interesada en la empresa. Pero más claros y contundentes son los argumentos de la STC 173/1994, de 7 de junio (BOE 9-7-94), que razona sobre la posibilidad de discriminaciones en los momentos previos a la contratación y la necesidad de que los/as trabajadores/as, cuenten con eficaz protección frente a esas conductas, en las que se producen algunas de las más graves discriminaciones laborales (FJ 3). La sentencia aborda las conductas que obstaculizan discriminatoriamente el empleo de la mujer aunque consistan en «la mera negativa a renovar un contrato o a contratar por parte del empresario» (sic) (FJ 3), y acaba concluyendo (FJ 4) que puesto que la conducta empresarial «ha tenido como consecuencia crear un obstáculo definitivo al acceso al empleo de la trabajadora afectada, sus efectos pueden ser equiparados... a los del despido fundado en la vulneración de un derecho fundamental», y condena al empresario a la prórroga del contrato de la trabajadora afectada. La aplicación de la doctrina —como se desprende de los propios razonamientos del Tribunal Constitucional— a los supuestos de negativa discriminatoria a la contratación es evidente y conduciría a la condena a la admisión.

2) Las dificultades probatorias generales que tiene el/la trabajador/a en relación con las conductas empresariales. En la medida que muchas de las conductas discriminatorias aparecen como indirectas y aún como encubiertas en el marco de otras decisiones empresariales (Saez Lara 1994: 84), pueden existir serios problemas de prueba; es más, generalmente lo sucedido se habrá producido en el interior de un local propiedad del empresario y en presencia tan sólo de personas relacionadas con él —siquiera como meros trabajadores/as—; muchas veces la única prueba que existe es la de compañeros/as de trabajo, y sobre éstos/as, directa o indirectamente, puede pesar la precariedad de su empleo y el temor a represalias. La trabajadora puede encontrarse, pues, con serias dificultades probatorias. El legislador intenta facilitar la tutela haciendo recaer sobre aquella, solamente, la carga de probar «la existencia de indicios de discriminación por razón de sexo» (art. 96 de la LPL), pero incluso la prueba de estos encuentra los obstáculos ya mencionados.

3ª) La capacidad de decisión unilateral del empresario/a. Es este un factor esencial, hasta el punto de que se convierte en fuente de la propia discriminación y, a la vez, en el elemento que obstaculiza una eficaz tutela. El ordenamiento laboral, partiendo del reconocimiento constitucional de la libertad de empresa, reafirma al empresario/a como titular del poder de organizar y dirigir la misma. Las normas laborales le reconocen el poder de dirección del trabajo (arts. 5.c) y 20 del ET) y una amplia capacidad de decisión unilateral en múltiples materias que, todo lo más, se sujeta a un trámite de previas consultas, no vinculantes, con la representación de los/las trabajadores/as. En esa capacidad se incluyen materias tan importantes como la fijación de la plantilla, la fijación inicial de horarios, sistemas de organización del trabajo y turnos, rendimientos, retribución, el recurso, cuando sea posible, a la contratación temporal, las decisiones sobre descentralización de la producción y el recurso al trabajo a domicilio, decisiones sobre movilidad funcional, realización de horas extraordinarias, etc. Pero además, en general, partiendo del respeto a las condiciones mínimas establecidas en las normas estatales y convenios, nada le impide establecer condiciones específicas de trabajo más ventajosas para ciertos/as trabajadores/as.

Incluso, a esta capacidad de decisión unilateral pueden sumarse otras decisiones que, legalmente, se sujetan al acuerdo individual con el/la trabajador/a, pero que en la práctica se convierten en imposición empresarial. Entre esas decisiones está, por ejemplo, la propia especificación de las funciones a realizar, pues aunque estas deben pactarse (art. 22 del ET), lo normal es que sea el empresario/a el que ofrece un puesto de trabajo y unas funciones, de tal manera que si el/la trabajador/a no las acepta no resultará contratado/a.

Aún más, otras decisiones pueden ser objeto de regulación específica en los convenios colectivos, pero si no lo

son quedan sometidas a la decisión empresarial unilateral. El ejemplo más claro se presenta en las decisiones sobre ascensos; conforme al art. 24 del ET, el sistema de ascensos puede ser negociado colectivamente, pero si no se ha pactado, en realidad quien decide es el empresario, que en todo caso deberá tener en cuenta la formación, méritos y antigüedad de los candidatos/as pero en términos muy generales. El margen de libertad del empresario sigue siendo bastante amplio.

En estos casos en los que el margen de decisión unilateral empresarial está escasamente condicionado, la posibilidad de discriminación de la mujer es muy amplia. Es cierto que la capacidad de decisión empresarial encuentra unos ciertos límites, y el primero de ellos, precisamente, que no se produzca con efectos discriminatorios, es decir, la posible discriminación hacia la mujer está legalmente prohibida (Saez Lara 1994: 45), pero en estos casos es muy difícil de probar, porque en la medida que se enmarca en una decisión empresarial no sujeta a la demostración de razones concretas, será siempre difícil discernir si ésta entra en el campo de libertad y hasta de relativa arbitrariedad que se admite o, realmente, es discriminatoria.

También es cierto que esa capacidad de decisión empresarial encuentra el límite de los derechos reconocidos a los/las trabajadores/as con el carácter de mínimos en las normas estatales y convenios. Así, por ejemplo, un empresario/a cuando organiza su empresa podrá determinar los puestos que van a trabajar a turnos, pero en la aplicación del régimen de trabajo a turnos encuentra unos condicionantes en el ET, y en ocasiones en el convenio, que deberá respetar. Pero ello no puede hacer olvidar que en otro terreno esencial esos condicionantes prácticamente no existen; en efecto, en el ingreso en la empresa, la libertad del empresario/a para ofrecer unos determinados puestos es muy amplia, como también lo es la libertad para seleccionar el trabajador a contratar, selección en la que nada impide introducir factores de apreciación subjetiva y que puede depender de tantos elementos que se convierte en la práctica en una decisión difícilmente controlable, en terreno abonado para la existencia de discriminaciones reales, que formalmente no aparecerán como tales, por lo que serán difíciles de demostrar y harán muy difícil la tutela frente a ellas.

Esa libertad de decisión empresarial, al poderse amparar en factores subjetivos o escasamente controlables, es un obstáculo esencial en la tutela antidiscriminatoria y es un elemento jurídico que explica muchas de las situaciones discriminatorias que afectan al empleo y al trabajo de la mujer.

3. El doble papel que puede jugar el convenio en las situaciones de discriminación laboral de la mujer

En los apartados anteriores hemos podido establecer que el trabajo de la mujer es un ámbito en el que se producen frecuentes discriminaciones y que el convenio es un instrumento re-

gulador esencial en las relaciones laborales. Ahora podemos vincular ambas conclusiones.

El convenio puede entrar a regular el trabajo de la mujer, la garantía de la igualdad en el medio laboral, y al respecto, su papel puede resultar trascendente. Ahora bien, no hay que ver las regulaciones de los convenios en esta materia como algo homogéneo. En principio el convenio tiene dos posibles actuaciones:

1) Una, facilitar la igualdad de trato, y ello en un doble sentido, eliminando los factores de discriminación e introduciendo acciones positivas que contribuyan a restablecer la situación de igualdad.

2) Otra, contraria a la anterior y que no debería producirse, introducir regulaciones discriminatorias. El convenio como instrumento pactado entre empresarios y trabajadores puede verse influido por el ambiente social y llegar a regulaciones discriminatorias o posibilitar conductas que conduzcan posteriormente a discriminaciones.

Si estas conductas constituyen los dos extremos posibles, hay otras dos posibilidades de actuación que también se encuentran en la realidad.

En ocasiones, actitudes cerradas de los empresarios en la negociación o la propia falta de ideas de la representación de los/as trabajadores/as, lleva a convenios en los que simplemente se reproduce la regulación legal o se introducen declaraciones genéricas prohibiendo la discriminación. Podría pensarse que estos convenios poco aportan, pero, si el convenio es el primer referente normativo al que acuden trabajadores/as y empresarios, puede resultar interesante que reafirme las normas estatales que en la materia existen.

Pero a su vez, también existe el convenio que se convierte en cómplice de las discriminaciones que se están produciendo, procediendo a favorecer su encubrimiento y dificultando la tutela contra ellas al obstaculizar su prueba.

Así pues, se pueden diferenciar las cuatro actuaciones distintas del convenio que se han enunciado, pero como esas conductas son predicables no del convenio como un todo, sino de cada una de sus cláusulas, es posible que en un mismo convenio nos encontramos cruzadas varias de estas actuaciones. Conviene pues analizar esas cuatro posibilidades[4].

A) El convenio como instrumento generador de discriminaciones.

Esta posibilidad podía concretarse de dos formas: una, cuando el convenio se convierte en fuente directa de discriminación; otra, cuando contribuye a encubrir situaciones discriminatorias.

a) El convenio como fuente directa de discriminación.

El convenio no debería tener un contenido discriminatorio, pero no debe confundirse lo que debería ser con el de la realidad. Es posible encontrar conve-

[4] El papel de la negociación colectiva en relación con la discriminación de género ha sido objeto de distintas aproximaciones jurídicas. En ocasiones se ha analizado la cuestión a nivel estatal y en otras a nivel de las experiencias de alguna Comunidad Autónoma, a cuyo efecto remito a la bibliografía que se citará al final.

nios con regulaciones discriminatorias. Es más, tan evidente es la posibilidad que el legislador en el art. 17.1 del ET establece que serán nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios que contengan discriminaciones favorables o desfavorables por razón de sexo.

Por si lo anterior no fuese suficientemente ilustrativo de la posibilidad de que un convenio contenga regulaciones discriminatorias, puede señalarse, también aquí, que el Tribunal Constitucional se ha tenido que pronunciar sobre situaciones discriminatorias derivadas de convenios o acuerdos de empresa; así, por ejemplo, en la STC 145/1991, de 1 de Julio, el Tribunal Constitucional se ocupó de un convenio que establecía dos categorías con funciones similares: limpiadoras y peones, pero con salario diferente —superior para los peones—, lo que facilitaba la práctica empresarial de clasificar a las mujeres como limpiadoras y a los hombres como peones, produciéndose así una discriminación salarial. Como otro ejemplo, puede señalarse la STC 58/1994, de 28 de febrero, en la que el Tribunal Constitucional abordó los problemas planteados por un convenio de empresa que establecía un complemento de cantidad y calidad superior para las categorías de profesional de industria, ayudante y peón, ocupadas en general por hombres, al previsto para las categorías de oficial de 1.ª y 2.ª de las secciones de envasado y expedición, ocupadas generalmente por mujeres, concluyendo el Tribunal que también se estaba ante una práctica discriminatoria, pese a la neutralidad aparente de la regulación. En parecido sentido puede verse también STC 147/1995, de 16 de octubre (BOE 10-11-95) y otras.

Así pues, el convenio colectivo puede contener regulaciones discriminatorias, bien porque se mantengan regulaciones procedentes de épocas pasadas que se van repitiendo sin alteración, bien porque no se perciba el carácter discriminatorio de la regulación, bien por falta de sensibilidad o solidaridad que conduzca a que esas regulaciones se admitan pensando que no son graves, o que sólo perjudican a un colectivo concreto frente a otras ventajas que el empresario ofrece.

Ahora bien, si tenemos en cuenta las dos posibles discriminaciones que en este ámbito pueden darse: las directas y las indirectas, podemos concluir que ambas pueden darse y se dan.

La discriminación directa es fácilmente detectable y se da en supuestos como la existencia de categorías sexistas (masculinas o femeninas)[5], que general-

[5] A veces estas categorías aparecen en convenios sorprendentes. Así sólo a titulo de ejemplo y sin que sea valorable en abstracto la profundidad de la discriminación que puedan entrañar, en convenios tan importantes como el Estatal de Industrias del Vidrio, Cerámica y afines, BOE del 31-7-1999, pueden encontrarse categorías como: Secretarias de Calidad, Calcadora, Aerográfa, Barnizadora, Embaladora de género acabado, etc., y en cambio otras como tornero, pulidor, afilador, que parecen indicar un cierto carácter masculino. Sorprendentemente este convenio, en su artículo 114 contiene una cláusula general de prohibición de la discriminación por razón de género.

mente van unidas a diferencias salariales no justificadas porque se producen sobre trabajos de igual valor; también puede aparecer cuando se incentiva el abandono del trabajo por la mujer casada, mediante instituciones como la dote.

La discriminación indirecta es más difícil de detectar, sobre todo en convenios de ámbito amplio en los que resulta complejo analizar la realidad laboral sobre la que se opera. Suele presentarse en convenios que regulan sistemas de valoración de puestos de trabajo o de rendimiento si en unos u otros se priman considerablemente factores asociados tradicionalmente al hombre: fuerza, esfuerzo, carga de peso, etc., en detrimento de otros más neutros: responsabilidad, atención, calidad, etc.

Las regulaciones discriminatorias en convenio tienen efectos importantes, porque tienen una apariencia de corrección y normalidad muy amplia, pero además algún empleador puede pensar que si el convenio permite la discriminación hacia la mujer en ciertos aspectos, ¿por qué no practicarla también en otros?

Un objetivo básico es, pues, acabar con las regulaciones convencionales susceptibles de producir discriminaciones directas o indirectas por razón de género.

b) El convenio como instrumento de encubrimiento de posibles discriminaciones.

Pueden encontrarse en los convenios otras cláusulas que, sin ser discriminatorias, vienen a encubrir posibles discriminaciones. Se dan cuando un convenio aborda una situación discriminatoria sin combatir sus efectos, limitándose a darle una regulación aparentemente neutra y a combatir formalmente —pero no en la realidad— la discriminación. Así ocurre, por ejemplo, en el convenio que ante la existencia de una categoría femenina que salarialmente aparece discriminada frente a otro trabajo masculino de igual valor, procede a intentar encubrir la discriminación, a veces inconscientemente y pretendiendo haber resuelto el problema, eliminando la definición sexista de la categoría discriminatoria —por ejemplo, donde decía limpiadora, se dice empleado de limpieza—, pero sin actuar más allá, es decir, asumiendo que esa categoría ocupada por mujeres siga percibiendo un salario inferior al de otras masculinas que realizan un trabajo de igual valor. La actuación del convenio que aparenta haber eliminado la discriminación, se convierte en cómplice objetivo de aquella al dificultar su prueba. Obsérvese que ni siquiera cabe imputar al convenio una situación de discriminación indirecta, porque, en el supuesto del ejemplo, nada impediría que la categoría de limpiador fuese no sexista en la práctica. Así, lo que era una clara discriminación por razón de género, ni siquiera parece después una discriminación indirecta. El convenio no ha favorecido la desaparición de la situación laboral discriminatoria y que ha contribuido a perpetuarla mediante su encubrimiento.

B) El convenio como instrumento para el restablecimiento de la igualdad y la eliminación de situaciones discriminatorias.

Frente a los supuestos anteriores, el papel lógico del convenio debe ser el contrario, actuar para restablecer la igualdad y evitar discriminaciones. Cuando asume este papel, lo puede hacer de dos formas distintas, una más limitada, la mera «regulación pedagógica», y otra más intensa.

a) La labor pedagógica del convenio.

Una de las formas en que el convenio puede intentar combatir las conductas discriminatorias y potenciar la igualdad es asumiendo una labor «pedagógica»: recordar que la discriminación por razón de género está prohibida, e incluso reiterar, para una más amplia difusión, la regulación antidiscriminatoria contenida en las normas estatales. Esta función puede realizarse mediante tres conjuntos de medidas:

1) Estableciendo cláusulas generales en las que se reitere la prohibición de discriminación por razón de sexo, o estableciendo esa cláusula en la regulación de aquellas materias (ingreso en la empresa, clasificación, salarios, etc.) en las que las conductas discriminatorias suelen aparecer, o incluso creando comisiones que estudien las posibles desigualdades en el sector para proponer correcciones[6].

2) Reiterando la regulación legal en algunas materias, descanso maternal, excedencia por cuidado de hijos, pausas por lactancia, derecho al cambio de puesto en caso de riesgo para la salud en los supuestos de embarazo, etc.[7]

3) Especificando como falta laboral diferenciada el acoso sexual[8].

La variedad de fórmulas utilizables puede ser muy amplia, pero cualquier regulación de este tipo se podría reconducir a uno de los conjuntos especificados.

Si se analizan los tres conjuntos de medidas, se comprueba que en ninguno se está añadiendo nada a la regulación legal; pero no es una actuación superflua. Es cierto que en ocasiones estas cláusulas son gestos de cara a la galería, e incluso a veces se producen en sectores en los que existen prácticas discriminatorias, pero su presencia en el convenio no es meramente testimonial, sino que juega un papel más psicológi-

[6] Por ejemplo el convenio Estatal para las Industrias Químicas, BOE de 11-6-99, en la disposición adicional 3ª crea una de estas comisiones y también lo hace el convenio Estatal de Perfumería y afines, BOE de 26-5-98, en su disposición adicional sexta.

[7] Por ejemplo, pueden verse convenios como el Estatal de Perfumería y afines, BOE de 26-5-98, que en su artículo 56 reitera las normas legales sobre protección de la maternidad y embarazo.

[8] El estudio elaborado por CC.OO. sobre la negociación colectiva en el País Valenciano en 1998, refleja que 63 convenios aplicables en esa Comunidad – estatales, de comunidad autónoma, provinciales o de empresa, tipificaban el acoso sexual como falta diferenciada. Puede verse un ejemplo en el Convenio Estatal de fabricación de calzado (artesano, manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación), BOE de 16-6-99, artículo 40.

co que jurídico, que hay que relacionar con cuanto se expuso en relación con el convenio como norma profesional próxima a quienes están llamados/as a aplicarla. Las declaraciones generales o la reiteración de las normas estatales tienen el valor de darles mayor credibilidad en cuanto a su aplicación práctica y reforzar su obligatoriedad; jurídicamente no es así, pero en la realidad laboral sí, especialmente en la pequeña empresa, entre los/las trabajadores/as y empleadores/as menos informados/as para los/las que el convenio viene a ser el compendio de sus derechos y obligaciones.

Esta labor, aunque insuficiente, no es despreciable, ni se puede ignorar su eficacia social. En todo caso, hay que tener en cuenta tres posibles situaciones de efectos negativos:

1) Pensar que con las declaraciones generales o con la reiteración de las disposiciones estatales se ha resuelto el problema y se ha restablecido la igualdad. Como se dijo, el problema tiene raíces más profundas y causas tan complejas que una mera prohibición genérica o una regulación general no depara suficiente protección; ésta técnica tiene que ser vista como lo que es, un mero medio instrumental para dar mayor difusión y reforzar la eficacia social de las normas generales, pero sin olvidar la necesidad de profundizar la lucha antidiscriminatoria en la empresa o sector.

2) Combinar estas declaraciones generales o la reiteración de disposiciones estatales antidiscriminatorias, con la subsistencia en el convenio de otras cláusulas que pueden considerarse como fuente de discriminaciones directas o indirectas; esa combinación refuerza las cláusulas de efectos discriminatorios, en cuanto que puede presentarse como una evidencia de que ni la parte empresarial ni los/las representantes de los trabajadores/as las perciben como tales y, por tanto, se dificulta la lucha contra las mismas, haciéndolas aparecer como dotadas de un cierto consenso laboral.

3) Finalmente, cuando se opta por reiterar lo dispuesto en las normas estatales hay que tener la suficiente agilidad para incorporar los avances que en las mismas se produzcan; lo contrario puede llevar a perpetuar en el convenio regulaciones menos favorables que las establecidas en las normas estatales, lo que conduce al efecto contrario del pretendido, al crear dudas no jurídicas, pero si en la práctica, sobre qué es lo aplicable, lo que produce inseguridad y desincentiva, indirectamente, el ejercicio de los derechos.

Salvando los problemas indicados, este tipo de cláusulas convencionales conducen a una regulación insuficiente pero no despreciable. Numerosas regulaciones convencionales, por problemas de falta de voluntad negocial empresarial o por falta de imaginación, se quedan en este estadio de regulación.

b) La labor reguladora del convenio.

La mayor eficacia del convenio se alcanza cuando asume una auténtica labor de fomentar la igualdad laboral entre el hombre y la mujer. A este efecto puede actuar en un doble plano:

1) Incrementando la regulación de las normas estatales, adoptando nuevas medidas en favor de la igualdad y procediendo a regular aspectos no contemplados. En este sentido, cobra especial interés la limitación de los poderes unilaterales del empresario, por ejemplo en materia de selección y promoción, objetivando estos procesos mediante pruebas, méritos, etc.[9]

2) Concretando las normas estatales en favor de la igualdad y de prohibición de la discriminación. La generalidad de estas normas les puede privar de eficacia si no se especifican en relación con la realidad de cada ámbito sectorial y territorial. Una norma general puede dar lugar a grados muy diferentes de eficacia aplicativa y puede ocurrir que en ciertos ámbitos no produzca la suficiente eficacia protectora e igualadora. El convenio, como norma localizada en un ámbito sectorial y territorial de condiciones laborales similares, resulta idóneo para esta labor de adaptación, consistente, no en introducir regulaciones novedosas, sino en concretar la ya existente para que despliegue toda su eficacia[10].

Ahora bien, esta labor reguladora del convenio, al mismo tiempo que es la más interesante, es la que mayores problemas aplicativos plantea, que se centran en tres cuestiones:

1) La regulación acerca de la acción positiva.

Si cualquier análisis social evidencia que la mujer sigue siendo un sujeto discriminado en el ámbito laboral, es evidente que la acción negativa, la prohibición de la discriminación, no es suficiente para lograr la igualdad efectiva a la que se refiere el art. 9.2 de la Constitución, pues tiene un efecto, fundamentalmente, de futuro, impidiendo que se sigan reproduciendo las prácticas discriminatorias, pero no supera la situación de desigualdad originaria que seguirá subsistiendo. La situación de igualdad sólo puede restablecerse mediante una combinación de técnicas negativas —que prohiban la discriminación— y positivas —que eliminen la desigualdad inicial—. Se plantea así la necesidad de la acción positiva, afirmativa que, como único modo de restablecer la igualdad, privilegie al colectivo

[9] En este sentido, por ejemplo, pueden verse los siguientes convenios de ámbito estatal: el de Conservas Vegetales, BOE de 26-11-97, que establece una comisión mixta de valoración de la aptitud (arts. 25 y 26) a efectos de ascensos. Parecida regulación se encuentra en el artículo 53 del convenio de Industrias del Curtido, correas y cueros, BOE de 2-10-97. El de Industrias Químicas, BOE de 11-6-99, que en su artículo 11 establece la función de los representantes de los trabajadores de velar por la objetividad y no discriminación en la selección de trabajadores y en su artículo 18 objetiva los ascensos mediante pruebas fijando los criterios que deberán tenerse en cuenta.

[10] Por ejemplo el convenio estatal para las empresas de Seguros y Reaseguros, BOE de 11-12-98, en su artículo 76, concreta el derecho de la mujer embarazada al cambio de puesto que se deriva de la LPRL, especificando que ese derecho alcanza a cualquier mujer que realice su trabajo con pantallas de visualización o maquinas fotocopiadoras, concretando así la regulación general.

discriminado para que deje de estarlo (Sierra Hernaiz 1999: 21-23). Frente a estas medidas puede argumentarse la prohibición de discriminación favorable por razón de sexo que se encuentra regulada en el art. 17.1 del ET, en desarrollo del 14 de la CE, pero pretender situar en el mismo lugar la discriminación favorable que se presenta con un carácter absoluto y la acción positiva es un planteamiento erróneo (Pérez 1997: 22 y ss; Ballester 1994: 77 y ss. y Sierra Hernaiz 1999: 75 y ss.) y, posiblemente, interesado. Para situar en sus términos lo que debe entenderse como acción positiva hay que partir de la construcción que el Tribunal Constitucional ha efectuado acerca de los términos en que constitucionalmente está reconocido el derecho a la igualdad, al único efecto de señalar que esa jurisprudencia constitucional ha establecido unas pautas interpretativas esenciales.

Revisando las sentencias que en materia de discriminación laboral por razón de género se han dictado, el resumen de todas esas pautas interpretativas puede encontrarse en la STC 216/1991, de 14 de noviembre (BOE 17-12-91), que en su fundamento jurídico 5, señala que «la igualdad que artículo 1.1 de la Constitución proclama como uno de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico... no sólo se traduce en la de carácter formal contemplada en el artículo 14 y que, en principio, parece implicar únicamente un deber de abstención en la generación de diferenciaciones arbitrarias, sino asimismo en la de índole sustancial recogida en el artículo 9.2 que obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la de los individuos y de los grupos sea real y efectiva. La incidencia del mandato contenido en el artículo 9.2 sobre el que, en cuanto se dirige a los poderes públicos, encierra el artículo 14 supone una modulación de este último, en el sentido, por ejemplo, de que no podrá reputarse de discriminatoria y constitucionalmente prohibida —antes al contrario— la acción de favorecimiento, siquiera temporal, que aquellos poderes emprenden en beneficio de determinados colectivos, históricamente preteridos y marginados, a fin de que, mediante un trato especial más favorable, vean suavizada o compensada su situación de desigualdad sustancial».

Así pues, la acción positiva, afirmativa, ventajosa para un colectivo o grupo social discriminado es admisible, como en otras sentencias se ha reiterado (por ejemplo STC 145/1991, de 1 de julio, FJ 2.ª, STC 229/1992, de 14 de diciembre, FJ 2.ª), siempre que se plantee en términos razonables y encuentre justificación en el restablecimiento de la igualdad. La solución constitucional no podía ser otra, porque la igualdad real y material implica no sólo no tratar de modo desigual situaciones iguales, sino también no tratar igual situaciones desiguales perpetuando así situaciones de desigualdad social. Como el propio Tribunal señala (STC 229/1992, FJ 2.ª) «han sido las mujeres el grupo víctima de tratos discriminatorios, por lo que la interdicción de la discriminación impli-

ca también, en conexión además con el artículo 9.2 CE, la posibilidad de medidas que traten de asegurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. La consecución del objetivo igualatorio entre hombres y mujeres permite el establecimiento de un «derecho desigual igualatorio», es decir, la adopción de medidas equilibradoras de situaciones sociales discriminatorias preexistentes».

No parece, pues, que la prohibición de la discriminación favorable se convierta en obstáculo real a la regulación en convenio de acciones positivas en favor del empleo y las condiciones de trabajo de la mujer, al menos no en un obstáculo superior a la exigencia de razonabilidad y justificación objetiva de dichas medidas, que, por lo demás, no son demasiado frecuentes.[11]

2) La posibilidad de reforzar el papel social «tradicional» de la mujer.

El segundo problema es el de que se establezca un conjunto de medidas que, aunque directamente pretenda facilitar el trabajo de la mujer «con responsabilidades familiares», en realidad perpetúen el papel tradicional que se ha cargado sobre ella, convirtiéndola en responsable casi exclusiva de las tareas familiares y domésticas. No es infrecuente que algún convenio se plantee exclusivamente establecer normas en materia de embarazo, maternidad y lactancia y cuidado de hijos, como si esos fuesen los problemas laborales específicos que afectan a la mujer. Sin duda que la regulación de esas cuestiones es importante pero con matizaciones que no deben ignorarse. Hay que tener en cuenta que hay situaciones que afectan a la mujer por razones fisiológicas: embarazo o lactancia natural, pero otras muchas no afectan exclusivamente a la mujer (por ejemplo: cuidado de hijos o lactancia artificial) y si las hace ella es porque se perpetua un reparto sexista de los papeles sociales (hombre: responsable del trabajo productivo, mujer: responsable del trabajo reproductivo). Que los convenios regulen medidas relativas a la mujer en aquellos aspectos que fisiológicamente le afectan y repercuten en sus posibilidades de trabajo es una medida igualadora; en cambio, cuando se regulan ventajas para la mujer en atención a circunstancias que se derivan de ese reparto de papeles sociales, puede ocurrir que se esté colaborando en el mantenimiento del mismo que, ya de por sí, es discriminatorio.

El ordenamiento laboral difícilmente puede conseguir la igualdad entre hombre y mujer en todos los ámbitos sociales (educativo, familiar, etc.), pero lo que está a su alcance es no profundizar en la desigualdad. Hay que tener en cuenta que la regulación, salvo en aquellas cuestiones fisiológicamente vinculadas a la mujer, debe ser neutra, afectar por igual a hombres y mujeres,

[11] Un interesante ejemplo en el Convenio Estatal de Industrias de Perfumería y afines, BOE de 26-5-98, que en su artículo 21 establece pruebas objetivas para el ascenso y en caso de igualdad de condiciones se atribuirá el ascenso al trabajador más antiguo y si subsistiese la igualdad, a la persona del sexo menos representado en el puesto a ocupar.

correspondiendo a toda la sociedad y a los poderes públicos acabar con esa división sexista de papeles sociales.

3) La posibilidad de no combatir la exclusión laboral de la mujer.

Por último, la regulación convencional debe tener en cuenta que la discriminación negativa hacia la mujer se produce en dos momentos que requieren tratamiento diferenciado: en el empleo y en la determinación de las condiciones de trabajo. Incidir sólo sobre las condiciones de trabajo: retribución, jornada, permisos, sistemas de rendimiento, clasificación profesional, etc., es insuficiente. Incidir exclusivamente en torno a la igualdad de la mujer ya empleada, puede conducir a que ese colectivo quede más protegido, pero no supera la situación social de exclusión laboral, no fomenta que se igualen las tasas de empleo masculino y femenino, ni garantiza que se produzca una igualdad en el empleo de mayor calidad. Las regulaciones convencionales deben tener presente que la primera discriminación laboral hacia la mujer —que es además la más difícil de demostrar y combatir— se produce en el acceso al empleo, y que una regulación muy proteccionista en otros aspectos pierde gran parte de su sentido si no va acompañada de medidas que eviten aquella. De ahí la importancia de las regulaciones convencionales que tienden a objetivar la selección y promoción de los trabajadores/as.

En caso contrario, puede que incluso las medidas de igualación queden en meras intenciones sin contenido real, porque puede ocurrir que unos empresarios estén dispuestos a hacer muchas concesiones en ese terreno, pero por la única razón de que no tienen mujeres empleadas, no piensan tenerlas y están convencidos de que nadie podrá obligarles a tenerlas; en esa situación cualquier medida positiva en favor de la mujer trabajadora les resulta muy barata porque carece de eficacia práctica.

4. A modo de conclusiones

Cabe concluir que los convenios tienen un papel esencial en la regulación de condiciones laborales que permiten la efectiva y real igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo. La negociación colectiva va avanzando sin duda, pero aún lo debería hacer más y especialmente en los siguientes aspectos:

1) Detectar e identificar los supuestos de discriminación por razón de género que en el sector o empresa se producen, sus causas y las posibles medidas de eliminación de la desigualdad.

2) Objetivar los procesos de selección, ascenso y promoción en la empresa, estableciendo si fuese necesario planes igualitarios.

3) Garantizar la igualdad real en el plano salarial y profesional, eliminando cualquier elemento discriminatorio en la clasificación profesional, la valoración de puestos de trabajo y la fijación de complementos salariales, especialmente los vinculados a la productividad.

4) Facilitar el acceso de las mujeres a la formación profesional.

5) Garantizar la neutralidad en el disfrute de los permisos, excedencias, etc. destinados a la atención de familiares, incentivando incluso su disfrute por el hombre allí donde no sea habitual.

6) Limitar los poderes de decisión empresarial en materia de distribución irregular de la jornada por el efecto negativo que pueden tener para compatibilizar la vida familiar y laboral.

Una eficaz labor convencional en este terreno es un objetivo irrenunciable en aras a conseguir la auténtica igualdad laboral entre hombres y mujeres, algo que debe ser consustancial con el progreso social. Difícilmente una sociedad puede ser libre e igualitaria mientras todos los colectivos que la componen no dejen de padecer situaciones de discriminación.

Bibliografía

AA.VV, (1990) *Mujer y Negociación Colectiva*. Madrid, Instituto de la Mujer.

AA.VV. (1993*) Discriminación e igualdad en la negociación colectiva*. Madrid, Instituto de la Mujer.

AA.VV. (1996) *Discriminación de género en la negociación colectiva del País Valencià*. Valencia, Tirant Lo Blanch.

ALFONSO MELLADO, C.L. (1994): «Comentario a la STC 137/1994: La protección frente a las discriminaciones en el empleo», *Poder Judicial,* 35: 379-391.

BALLESTER PASTOR, M.A. (1994) *Diferencia y discriminación normativa por razón de sexo en el ordenamiento laboral*. Valencia, Tirant Lo Blanch.

FRAU LLINARES, M.J. (1999) *El trabajo de las mujeres. El caso valenciano*. Valencia, CES.

DE LA FUENTE VÁZQUEZ, D. (coordinadora) y otros (1998), *Análisis de la negociación colectiva de la Comunidad Foral de Navarra desde la perspectiva de género*. Pamplona, Gobierno de Navarra.

LICERAS D. Y MURILLO, S. (1992) *La mujer asalariada ante la negociación colectiva*. Madrid, Fundación 1º de Mayo.

PEINADO LÓPEZ. M.A. (1998) *Discriminación de la mujer en el mercado de trabajo español. Una aproximación empírica a la discriminación salarial*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

PÉREZ DEL RÍO, T. (coordinadora) y otros (1997)*, La discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva*. Madrid, Ministerio de Trabajo.

SIERRA HERNAIZ, E (1999) *Acción positiva y empleo de la mujer*. Madrid, CES.

ARXIUS
ARXIUS DE CIÈNCIES SOCIALS
NÚM. 6, JUNY, 02

PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y GÉNERO:

UNA APROXIMACIÓN AL CASO VALENCIANO

Inmaculada Serra Yoldi
Departament de Sociologia i Antropologia Social
Universitat de València

ABSTRACT

Si ha habido un ámbito social del que las mujeres han estado tradicional y sistemáticamente excluidas, ese ha sido el de la política. A pesar de su creciente incorporación a la vida económica en las últimas tres décadas, el ritmo e intensidad que presenta la participación femenina en la vida, órganos e instituciones de decisión política, muestra un progreso mucho más moderado. El presente artículo perfila la realidad y evolución en esta esfera de la sociedad valenciana, a través de tres dimensiones exploratorias complementarias: cultura política, valoración de las instituciones y presencia de las mujeres en la vida política.

Introducción

El acceso creciente de las mujeres a las élites políticas[1] que se ha dado en los últimos años, muestra que están aconteciendo importantes cambios en el entramado social de nuestro tiempo, si bien, todavía hoy, uno de los rasgos característicos de las élites políticas en todos los países lo constituye la importante diferencia de género existente en las mismas.

La separación radical entre vida pública y vida privada era una realidad desde que la sociedad industrial hizo predominante la primera sobre la segunda, siendo las mujeres excluidas del ámbito de lo público y relegadas a la esfera privada. Aunque en su momen-

[1] El contenido del artículo se basa en el capítulo «Participación política y Asociacionismo» del libro «La situación de las mujeres valencianas ante el siglo XXI. Informe Sociológico de una Evolución (1986-1999)». Editado por la Conselleria de Bienestar Social, Generalitat Valenciana, 1999, realizado por I. Serra Yoldi y S. Perelló Oliver. Departament de Sociologia, Universitat de València. Agradezco a Salvador Perelló su colaboración en la edición y presentación de los datos, así como sus comentarios y sugerencias. Gracias, también, a Ana Urcullú, socióloga, de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias por facilitarme los datos requeridos para actualizar la información.

to, el movimiento sufragista reivindicó la igualdad de derechos para hombres y mujeres, así como la plena participación femenina en las actividades públicas, lo cierto es que estos logros no se tradujeron en una mayor participación de las mujeres en los procesos de decisión política, más allá de aquellos estrictamente electorales.

Tradicionalmente, las actividades de las mujeres han estado circunscritas al ámbito doméstico, sin embargo, en las últimas décadas, se ha producido un cambio importante en la forma en la que las mujeres viven esa sociedad civil. El elemento central de este proceso es la incorporación creciente de las mujeres a la esfera pública, pero con la especificidad de que en esta transición el ámbito de lo privado no ha dejado de serles propio.

Como indica J. Astelarra[2], una de las causas de la permanente preponderancia de los hombres en la vida pública ha sido consecuencia de la propia estructuración del espacio político como un espacio masculino. Esta caracterización de la política como esfera masculina era la principal barrera para la incorporación de las mujeres a las actividades y organizaciones políticas, todo ello fruto de la organización patriarcal que todavía subyace en nuestra sociedad.

Con todo, es innegable que en los últimos años la presencia de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida pública ha sido creciente. El artículo que presentamos intenta avanzar en el estudio de cual es la realidad de la participación de las mujeres en el ámbito de lo político, y si la evolución positiva que claramente ha tenido dicha participación desde un punto de vista cuantitativo, se ha traducido también en una verdadera capacidad de influencia en los más altos órganos de decisión. Es importante señalar, tal y como defiende de la tesis del "techo de cristal", que las mujeres se encuentran con una limitación estructural que impide traducir su incremento de presencia en la vida pública, en un mayor peso específico en los procesos decisionales propios de las más altas responsabilidades.

Este trabajo estudia la cultura política y la participación de las mujeres en los órganos e instituciones de decisión política a través de dos líneas de análisis. La primera de ellas hace referencia a las opiniones y actitudes con que las mujeres afrontan su participación actual en la esfera de la política. La segunda, estudia la evolución que ha experimentado la incorporación de las mujeres a las élites políticas. Esta segunda línea de investigación, contempla la presencia de las mujeres en el Parlamento (Congreso y Senado), para después afrontar el estudio de la participación femenina en las Cortes Autonómicas y en el Gobierno Valenciano. Por último, se realiza un análisis exhaustivo sobre la progresiva incorporación y participación de las mujeres en la política local

[2] ASTELARRA, J. (1990) *Participación política de las Mujeres*. Centro de Investigaciones Sociológicas, nº 109, Madrid.

El período del estudio comprende los años que transcurren desde la finalización del Informe Sociológico "Las mujeres en la Comunidad Valenciana" del año 1986, hasta la actualidad, utilizando como referente último los datos que nos proporciona la "Encuesta sobre la Situación de las Mujeres en la Comunidad Valenciana", realizada en Noviembre de 1998 por la Dirección General de la Mujer de la Conselleria de Bienestar Social.

1. La cultura política de las mujeres

Es comúnmente aceptado por los investigadores y estudiosos del sistema político, que para analizar el comportamiento y el papel de los/as integrantes del mismo, es imprescindible, comenzar haciendo referencia al concepto de cultura política. Concepto que, como acertadamente precisa M.L. Morán, «ocupa un lugar destacado entre el conjunto de conceptos acuñados por las ciencias sociales, que si bien no han llegado a satisfacer a ninguno de los autores que lo han empleado como herramienta de análisis, ha tenido la fortuna de ser asimilado plenamente por los discursos políticos de las élites, en las jergas que transmiten los medios de comunicación y, en suma, en nuestros vocabularios cotidianos» (M.L. Morán, 1999:97-129).

Tras la Segunda Guerra Mundial, la exigencia de estudiar las «democracias realmente existentes» determinó, junto con el desarrollo de los estudios del comportamiento político, volver a situar en primer plano la cuestión de las bases culturales de los sistemas políticos. Es en este contexto donde se sitúa la aportación de *La cultura cívica* de G. Almond y S. Verba (1970), reconocida como una obra precursora que, durante casi cuarenta años, ha marcado de forma determinante la línea que han seguido las investigaciones aplicadas de cultura política.

Los autores citados entienden por cultura política, el conjunto de orientaciones con las que los miembros de una sociedad *viven* el ámbito político. En nuestro país, fue V. Pérez Díaz (1979) el que apostó de forma clara por subrayar la importancia de volver la mirada hacia la «sociedad civil», con el fin de observar algunos cambios especialmente significativos, a los que confirió una importancia decisiva en la rápida «resocialización» política de los españoles. Desde los primeros momentos de la transición, se trató de comprobar la solidez de unos prerrequisitos culturales mínimos, y de asegurar el proceso de difusión, ampliación y profundización de los rasgos esenciales de una cultura política democrática, que estaba en marcha y adoptaba la dirección adecuada.

Desde esta perspectiva, se trata de profundizar en el conocimiento de los intereses, actitudes, valoraciones y comportamientos, que las mujeres, manifiestan frente al sistema político en el que están integradas, así como se analizan las diferencias de género existentes.

Uno de los elementos de análisis que nos permiten aproximarnos al conocimiento de cómo las mujeres *viven*

la política, hace referencia al interés que despierta en ellas este ámbito. Conocer este aspecto nos proporciona un indicador importante para analizar la cultura política de este colectivo.

En primer lugar, se hace referencia al interés que por la política manifiesta la población en general, con el objetivo de realizar un análisis comparativo que evidencie las diferencias o similitudes de dichos intereses en función de la variable género. Para ello se analizan por separado los tres niveles políticos existentes: nacional, autonómico y local.

El interés por la política nacional que expresan las mujeres, como se aprecia en la Tabla 1, es sensiblemente inferior al manifestado por los hombres. De hecho, un 74.8% de las mujeres manifiestan tener poco o ningún interés por la política nacional frente al 57.5% de hombres poco o nada interesados. En el otro extremo se evidencia que mientras el 41.8% de los hombres declaran tener mucho o bastante interés por la política, solo un 24.9% de las mujeres están muy o bastante interesadas por ella.

Por lo que se refiere al interés por la política desarrollada en el ámbito autonómico, las mujeres y los hombres mantienen bastantes paralelismos con respecto al nivel nacional, aunque con algunas matizaciones. Tal y como se observa en la Tabla 2, el interés de las mujeres por la política autonómica ha experimentado un ligero aumento con respecto al interés mostrado por la política nacional. La diferencia entre las valoraciones positivas (Mucho/Bastante) manifestadas entre hombres y mujeres con respecto a la política nacional y autonómica es favorable a los primeros respecto a las segundas en 17 puntos en el caso de la política nacional, reduciéndose dicha diferencia a 15 puntos en el caso del ámbito autonómico. Desde el punto de vista de las mujeres y tal como se deduce los datos de las Tablas 1 y 2, éstas valoran positivamente en 4 puntos más, la política autonómica que la nacional.

Tabla 1
INTERÉS POR LA POLÍTICA NACIONAL, 1992

SEXO	*Nº Entrev.*	*Mucho*	*Bastante*	*Poco*	*Nada*	*NS/NC*
Hombres	855	5,0	36,8	35,7	21,8	0,7
Mujeres	924	1,8	23,1	36,2	38,6	*
Total	1779	3,4	29,7	35,9	30,5	0,5

Fuente: Estudio 2034 CIS, 1992. Elaboración propia Nota: El signo * representa un porcentaje inferior a 0,5.

Tabla 2
INTERÉS POR LA POLÍTICA DE LA CCAA, 1992

SEXO	*Nº Entrev.*	*Mucho*	*Bastante*	*Poco*	*Nada*	*NS/NC*
Hombres	855	7,6	35,5	34,6	21,6	0,8
Mujeres	924	3,5	24,3	34,8	37,2	*
Total	1779	5,5	29,6	37,2	29,7	0,5

Fuente: Fuente: Estudio 2034 CIS, 1992. Elaboración propia Nota: El signo * representa un porcentaje inferior a 0,5.

Tabla 3
INTERÉS POR LA POLÍTICA LOCAL, 1992

SEXO	*Nº Entrev.*	*Mucho*	*Bastante*	*Poco*	*Nada*	*NS/NC*
Hombres	855	13,7	34,7	30,7	20,0	0,8
Mujeres	924	10,0	23,9	31,9	33,7	0,5
Total	1779	11,8	29,1	31,3	27,1	0,6

Fuente. Fuente: Estudio 2034 CIS, 1992. Elaboración propia.

Cuando se pregunta sobre el interés por la esfera política local, las diferencias mostradas entre mujeres y hombres mantienen la misma tendencia que en los niveles señalados anteriormente. Los hombres se siguen mostrando más interesados por la política de su pueblo o ciudad que las mujeres, si bien estas últimas evidencian un mayor interés por este ámbito que por el nacional o autonómico. Es por tanto coherente señalar que, a medida que se desciende en el ámbito político, las mujeres se muestran más interesadas.

Con el objetivo de conocer las actitudes con las que las mujeres afrontan su participación en la vida pública, se han incorporado una serie de cuestiones específicas en el entramado del cuestionario que ha conformado la Encuesta sobre la Situación de las Mujeres en la Comunidad Valenciana. Conocer el grado de interés de la población por la política y los partidos nos proporciona un indicador muy valioso del grado real de democratización que vive una determinada sociedad. Al preguntar a la población que compone la muestra de este estudio sobre su actitud frente a la política, los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las asociaciones, etc. se obtuvieron las siguientes respuestas:

Tabla 4
ACTITUD FRENTE A LA POLÍTICA I

	Mujer	*Hombre*
1. Me interesa la política	15%	20%
2. No estoy interesado/a	43%	34%
3. Estoy informado/a porque entiendo de ello	6%	13%
4. La política es útil en nuestra vida	9%	12%
5. No entiendo de política	20%	10%
6. No sirve para nada	4%	7%
7. Otra	2%	2%
8. Ns/nc	4%	2%
Total	100%	100%

Fuente: Encuesta sobre la situación de las mujeres en la Comunidad Valenciana (ESMCV). (Noviembre 1998)[3].

Los resultados que ofrece la encuesta sobre esta cuestión apuntan a una mayor sensibilización hacia el mundo de la política por parte de los hombres. Existen pequeñas diferencias en todas las posibles respuestas propuestas, excepto en las de "No estoy interesado/a" y "No entiendo de política, en las que las mujeres están 10 puntos porcentuales por encima de los hombres. Al agrupar en dos categorías antitéticas los items propuestos a la cuestión "Actitud frente a la política y los partidos" (Tabla 5), las diferencias entre las actitudes de los hombres y de las mujeres aparecen con mayor nitidez.

En efecto, el porcentaje de mujeres interesadas en la política asciende al 31% frente a un 46% de interesados. En cambio, el 69% de las mujeres no muestran ningún interés frente a la política y los partidos, siendo el porcentaje de desinteresados sensiblemente inferior (54%). Una vez más las diferencias de género se hacen patentes cuando se estudian las actitudes de las mujeres respecto al espacio de lo político, considerado legendariamente como un espacio masculino.

Un elemento complementario al conocimiento de la predisposición que las mujeres presentan hacia la política es el vinculado a la actitud que les inspiran las que asumen responsabilidades políticas.

Tradicionalmente, los hombres han tenido una mayor presencia que las mujeres en la vida pública y en los pro-

[3] En adelante ESMCV.

Tabla 5
ACTITUD FRENTE A LA POLÍTICA II

INTERESADOS EN LA POLÍTICA:	*Mujer*	*Hombre*
1. Me interesa la política	15%	21%
3. Estoy informado/a porque entiendo de ello	6%	13%
4. La política es útil en nuestra vida	9%	12%
Total interesados/as en política	31%	46%
NO INTERESADOS EN POLÍTICA	*Mujer*	*Hombre*
2. No estoy interesado/a	44%	35%
5. No entiendo de política	20%	10%
6. No sirve para nada	4%	7%
8. Ns/nc	1%	2%
Total no interesados/as en política	69%	54%

Fuente: ESMCV, 1998.

cesos de toma de decisiones. Sin embargo, y como hemos señalado anteriormente, este modelo tradicional está sufriendo una transición hacia unos planteamientos más abiertos a la participación político-ejecutiva de las mujeres.

Para conocer la realidad actual de este proceso de transición, la Encuesta utilizada en este estudio plantea la pregunta: "En la actualidad, ¿tendría Vd. la misma confianza en un hombre que en una mujer para el ejercicio de un cargo público?". La Tabla 6, recoge los resultados:

Tabla 6
CONFIANZA EN UN HOMBRE O UNA MUJER PARA EL EJERCICIO DE UN CARGO PÚBLICO

	Mujer	*Hombre*	*Total*
Tendría más confianza en un hombre	5%	15%	10%
Tendría más confianza en una mujer	7%	3%	5%
Tendría la misma confianza	84%	78%	81%
Ns/nc	4%	4%	4%
Total	100%	100%	100%

Fuente: ESMCV, 1998.

El rasgo más destacado es que el 81% de las respuestas optan, en principio, por otorgar la misma confianza a los hombres que a las mujeres, no produciéndose discriminación, en términos de confianza, para ocupar cargos públicos. Se puede colegir, por tanto, que el viejo estereotipo carece de vigencia para la mayoría de la población, al menos en principio, lo que no necesariamente implica que esta conciencia igualitaria se traduzca en términos reales.

Un 15% de la población encuestada manifiesta mayor confianza en personas de uno u otro sexo de manera selectiva. Dentro de este grupo que discrimina en función del género, se constata que un 15% de los hombres y un 7% de las mujeres expresan mayor confianza en personas de su mismo sexo, mientras que quienes se manifiestan en sentido contrario suponen un 3% y un 5% respectivamente.

Comparando los datos obtenidos en la Encuesta sobre la Situación de las Mujeres en la Comunidad Valenciana del año 1998, con los resultados que se exponen en el capítulo dedicado a "la participación de la mujer en la vida pública" incluido en el Informe Sociológico del año 1986 (Gisbert y Alcañiz, 1988:116), se observa una evolución positiva en relación con el nivel de confianza que las mujeres tienen en ellas mismas a la hora de desempeñar un cargo público. En efecto, en 1986, el 82% de las mujeres manifestaba tener la misma confianza en los hombres que en las mujeres para ocupar cargos públicos. Mientras, en los datos obtenidos de la Encuesta del año 1998, se refleja que el 84% de la población femenina encuestada se manifiesta de igual modo. La variación observada, aunque no muy acentuada, es de dos puntos.

Sin embargo, sí aparece un cambio de opinión relevante con respecto al ítem "tendrían más confianza en un hombre para el ejercicio de un cargo público". En 1986, un 14% de las mujeres confiaban más en los hombres para ocupar cargos públicos, este porcentaje ha descendido a un 5% en la actualidad. La opinión de las mujeres evoluciona hacia una mayor confianza en sus propias posibilidades para ocupar puestos de responsabilidad.

Es importante recalcar que las tablas presentadas anteriormente, a pesar de su representatividad, tienen un carácter muy general. De hecho, existen otras variables como la edad, el nivel de estudios, la situación laboral, etc. que inciden positivamente en el hecho de que las mujeres se muestren más o menos interesadas por la política. Por ejemplo, a medida que se avanza verticalmente en el nivel de estudios, se incrementa el interés de las mujeres por la esfera política.

2. Valoración de las instituciones políticas

Si el interés, las actitudes y la confianza que inspira el ámbito político son variables determinantes para conocer cual es la cultura política de una sociedad o de un colectivo concreto, otro de los elementos de enorme trascendencia

para complementar este análisis es la valoración que, ante los ciudadanos/as, inspiran las distintas instituciones políticas. De hecho, uno de los indicadores más importantes que refleja el grado de legitimación del que disfruta un sistema político viene determinado por la valoración que dicho sistema merece a la población, en nuestro caso el colectivo de mujeres.

En la Tabla 7, se aprecia como la opinión que a las mujeres les merecen las instituciones políticas es relativamente favorable. De hecho el porcentaje que tienen las valoraciones vinculadas a las respuestas «muy buena» o «buena» es en todos los casos superior al de las respuestas «mala» o «muy mala».

Un hecho resaltable es que, a pesar de que la tendencia que se ha señalado anteriormente es coherente en todos los niveles de gobierno, son los gobiernos locales los más valorados, seguidos de los autonómicos, estando situado en último lugar, el gobierno central y el parlamento español. Los datos relativos a la valoración presentan el mismo perfil que los expresados en el primer apartado que hacia referencia al interés por la política diferenciando los ámbitos estatales, autonómicos y locales.

Para concluir este punto, consideramos que es necesario destacar esta evidente correlación que existe entre interés por las instituciones políticas y la valoración de las mismas. En efecto, de la misma forma que existe un mayor grado de interés por la política local y autonómica y un menor interés por la política de ámbito nacional, la valoración que las instituciones políticas merecen a las mujeres sigue la mismo pauta. Así, se confirma la tesis de la distancia/proximidad con respecto al individuo, como factor explicativo principal del interés y la valoración que las instituciones políticas merecen.

3. La presencia de las mujeres en el ámbito político

La tradicional escasa presencia de las mujeres en el ámbito político ha

Tabla 7
OPINIÓN DE LAS MUJERES SOBRE LA LABOR DE DISTINTAS INSTITUCIONES. EN PORCENTAJE

	Muy buena	*Buena*	*Regular*	*Mala*	*Muy Mala*	*Ns/Nc*
Gobierno Aut.	1.0	27.3	39.5	16.4	1.7	13.4
Gobierno Central	1.5	23.5	39.7	18.8	1.7	14.9
Parlamento Auto.	1.3	23.9	37.4	13.6	1.3	22.4
Parlamento Espa.	1.7	22.7	36.8	17.1	1.6	20.0
Ayuntamiento	2.2	30.9	38.3	10.0	2.2	15.3

Fuente: Alcañiz, M. (1994) La participación política de las mujeres en la Comunidad Valenciana. IVD. Generalitat Valenciana. Ejemplar Inédito.

estado justificada sistemáticamente por una serie de factores y argumentos. Entre estos, cabe destacar los que se vinculan a la organización patriarcal de la sociedad, y los que, defendidos por algunos autores, explican esa escasa presencia a través del poco interés que las mujeres tienen por ejercer tareas políticas.

De cualquier modo, aunque en la última década se observa un incremento gradual del número de mujeres que participan en la política activa, como consecuencia de su integración en la vida laboral y educativa, sin embargo dicha presencia dista mucho de ser igualitaria. Así, y según el último informe de la Unión Interparlamentaria, se observa como del total de parlamentarios de Europa, solo el 14.5% son mujeres. Si de este conjunto de países excluimos los países nórdicos, el porcentaje se reduce al 12.5%. Desagregando por estados, es Suecia el país que cuenta con un mayor porcentaje de parlamentarias (42.7%), siendo Grecia el que menos presencia femenina tiene en su parlamento (6.3%). España, que se sitúa a un nivel intermedio alcanzando el 21.6% de parlamentarias, ocupa una posición relativamente privilegiada a bastante distancia de países del arco mediterráneo como Grecia y Portugal.

Los factores que explican el proceso de incorporación de las mujeres a las élites políticas son de naturaleza muy compleja. Siguiendo a E. Uriarte (1999: 207-232), podemos destacar los siguientes: 1. El desarrollo económico, unido al mayor desarrollo del sistema educativo de los países, explica la mayor o menor incorporación de las mujeres a los núcleos de poder. 2. La presencia en las instituciones políticas de partidos de izquierdas fuertes como socialdemócratas, laboristas, comunistas y verdes, que han asumido el discurso feminista mas que los partidos conservadores. 3. El grado de centralización de los partidos como influyente en el momento de la selección de los candidatos/as. Hay autores que señalan este factor como decisivo, dado que el peso básico de la decisión está en los sectores que poseen un mayor grado de educación formal y, por tanto, son más sensibles a la incorporación y reclutamiento de las mujeres no solo a las élites, sino también a las listas electorales. 4. El sistema electoral es otra de las explicaciones argumentadas por los analistas. De hecho, en nuestro país el sistema electoral proporcional ha contribuido al crecimiento de la presencia femenina en las élites políticas.

Pero además, al fenómeno de la progresiva incorporación de las mujeres al ámbito político han contribuido un conjunto de procesos sociales que han culminado con una serie de conquistas que, en unos casos por principio y en otros por ley, han ayudado a avanzar hacia la configuración de un escenario político en el que las mujeres han normalizado su presencia.

Concretamente, muchas organizaciones políticas han incorporado como principio de funcionamiento, por ejemplo, a la hora de conformar sus listas electorales, el cumplimiento de una serie de

cuotas de participación femenina. En el foro *Mujeres 2000,* que se ha celebrado en Nueva York en el mes de Junio del presente año, el Informe Bienal de la Unifem (Agencia de la ONU para el desarrollo de la mujer), contabiliza al menos 26 países que tienen establecido un sistema de cuotas que reserva a las mujeres entre el 20% y el 30% de los cargos electos. En Australia, el Partido Laborista se ha marcado el objetivo de alcanzar el 35% de mujeres en su parlamento federal para el año 2002. En nuestro país, como veremos en el siguiente apartado, la presencia femenina en el parlamento alcanza el 28% Incluso, en países como Francia, su Asamblea Nacional, en la sesión del 26 de Enero de 2000, aprueba una ley que exige la paridad en la presencia de hombres y mujeres en las listas electorales que presentan los distintos partidos políticos.

En este apartado, vamos a analizar la presencia de las mujeres en las distintas instituciones políticas del Estado Español. Para ello, se presentan un conjunto de tablas que incorporan distintas series temporales, donde se aprecia la evolución de la presencia femenina en los distintos órganos políticos desde 1977 hasta nuestros días. Concretamente, nuestro análisis se desagregará en los tres ámbitos políticos existentes: estatal, autonómico y local.

3.1. Congreso y senado

Iniciamos, a continuación, el análisis de la evolución que ha seguido la presencia femenina en el Parlamento español. En la Tabla 8 se refleja como dicha presencia en el Congreso de los Diputados ha ido creciendo lentamente en los veinte últimos años, para pasar de la casi simbólica presencia que mantuvieron en las cuatro primeras legislaturas —desde 1977 a 1986— hasta suponer algo más de la cuarta parte en la actualidad, concretamente un 28%.

Tabla 8
PRESENCIA FEMENINA EN EL CONGRESO

Elecciones	*Hombres*	*Mujeres*	*% mujeres*
1977	329	21	6,4%
1979	329	21	6,4%
1982	332	18	5,1%
1986	327	23	6,6%
1989	305	45	12,8%
1993	296	56	16%
1996	273	77	22%
2000	252	98	28%

Fuente: www.congreso.es. Elaboración Propia.

Efectivamente, el número de escaños al Congreso obtenidos por mujeres en las últimas Elecciones Generales de 2000 asciende a 98, sobre un total de 350 parlamentarios, suponiendo una cuota del 28%. Se refleja un crecimiento de 6 puntos porcentuales respecto a la legislatura anterior (1996 - 2000) en la que la cuota de presencia femenina ascendía al 22%. Estos porcentajes han situado a España entre los primeros países europeos en número de mujeres en la Cámara Baja, por encima incluso de países con larga tradición democrática y económicamente más desarrollados como es el caso de Gran Bretaña, Francia o Luxemburgo. Uno de los factores que explican el aumento de la presencia de mujeres en el Parlamento a partir del año 1989 con respecto a legislaturas anteriores está relacionado, de forma significativa, con la aplicación de cuotas en 1988 en los dos principales partidos de izquierda el PSOE y el PCE. En legislaturas posteriores, la consolidación y ampliación de estas cuotas en los partidos mencionados, no sólo fomenta el aumento de la presencia de las mujeres, sino que también provoca un efecto respuesta en los partidos de centro, que no establecen el sistema de cuotas pero sí fomentan la presencia femenina en sus ámbitos de decisión y en la listas electorales

La lectura de los datos que nos ofrece la Tabla 9, refleja un permanente incremento de las mujeres en los escaños valencianos en el Congreso de los

Tabla 9
PRESENCIA FEMENINA EN LAS LISTAS DE DIPUTADOS/AS ELECTOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA AL CONGRESO, DISTRIBUCIÓN POR SEXO*

	1986			*1993*			*1996*			2000		
	Total	% Mujeres	% Mujeres	Total	Mujeres	% Mujeres	Total	Mujeres	% Mujeres	Total	Mujeres	% Mujeres
Alicante	10	1	10%	10	1	10%	11	3	27%	11	5	45.45%
Castellón	5	1	20%	5	2	40%	5	2	40%	5	-	0%
Valencia	16	3	19%	16	3	19%	16	4	25%	16	5	34.25%
Total C.V.	31	5	16%	31	6	19%	32	9	28%	32	10	31.25%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de www.congreso.es

* En las elecciones generales de 1989, se mantiene la misma proporción de mujeres diputadas representando a la Comunidad Valenciana, es decir, cinco mujeres sobre un total de 31 diputados.

Diputados, alcanzándose para los asignados a la Comunidad Valenciana, una presencia del 31.25% de diputadas en el año 2000, mientras que catorce años antes, este porcentaje solo alcanzaba el 16%.

Respecto a la Cámara Alta, el Senado, la tendencia de participación femenina también es creciente, aunque dicha presencia es sistemáticamente menor que la que se da en el Congreso. La Cámara Alta presenta porcentajes que van desde un ínfimo 2,5 en 1977, hasta el 24,41% en el 2000.

Un elemento muy clarificador de la realidad participativa de las mujeres en el ámbito político, es el que hace referencia a la posición que ocupan las candidatas en las listas electorales. Consideramos muy relevante observar en que posición aparece la primera mujer en las candidaturas de los distintos partidos al Congreso y al Senado, en las últimas elecciones. En la siguiente Tabla se reflejan el número de candidatas de cada uno de los partidos y la posición que la primera mujer ocupa en las listas electorales en el caso de la Comunidad Valenciana.

Tras la lectura de las cifras, se aprecia que todavía hoy es poco habitual encontrar a mujeres encabezando carteles electorales. De hecho, en sólo una formación política (IU), la cabeza de lista es una mujer, mientras que en el PSOE y en el PP las primeras mujeres aparecen en el segundo y tercer puesto respectivamente.

Aunque el estudio de los factores que inciden en el proceso de selección de las candidaturas al Parlamento no es objeto de análisis en esta investigación, sí que podemos señalar, siguiendo a E. Uriarte, algunos de los factores que inciden en el diferente acceso a las candidaturas en función de la variable género. Así podemos destacar, en primer lugar, la propia caracterización de la élite política, donde los parlamentarios

Tabla 10
PRESENCIA FEMENINA EN EL SENADO

Elecciones	*Hombres*	*Mujeres*	*% mujeres*
1977	242	6	2,5%
1979	198	6	3%
1982	246	8	3,2%
1986	238	16	5,6%
1989	173	25	14,4%
1993	224	32	12,5%
1996	218	38	17,4%
2000	195	63	24.41

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de www.senado.es.

TABLA 11
CANDIDATAS EN LA COMUNIDAD VALENCIANA AL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS Y SENADO, PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL Y POSICIÓN DE LA PRIMERA MUJER, ELECCIONES 2000

Partidos	*Congreso*		*Senado*	
	Nº Candidatas y %	*Posición de la 1ª mujer*	*Nº Candidatas y %*	*Posición de la 1ª mujer*
PP	5 (31.25)	3ª	1 (33.3)	3ª
PSOE	7 (43.75)	2ª	1 (50)	2ª
IU	6 (37.5)	1ª	-	-
UV	3 (18,75)	7ª	2 (66.6)	-
Bloc-Els Verds	6 (18.75)	3ª	-	-

Fuente: Elaboración Propia.

españoles, al igual que en otros países, pertenecen a la clase media-alta, poseen un alto nivel de formación y tienen una edad elevada. En segundo lugar, la formación mayoritaria en la carrera de Derecho, donde tradicionalmente la presencia masculina es muy superior a la femenina. En tercer lugar, el hecho evidente de la escasa afiliación femenina a los partidos, que todavía hoy es sensiblemente inferior a la masculina. En cuarto lugar, las posibilidades de acceso a la élite política están relacionadas con una gran dedicación a las actividades del partido y a la política en general. Es aquí donde se encuentra uno de los obstáculos más importantes que han dificultado la incorporación de las mujeres a las citadas élites políticas, se trata del papel familiar que han desempeñado y siguen desempeñando en la actualidad. En este contexto, se entiende que los porcentajes de solteras, separadas o divorciadas sea notablemente superior entre las diputadas que entre los diputados.(E. Uriarte 1999:207-232).

3.2. Cortes valencianas y consell

La evolución del número de Diputadas en las Cortes Valencianas se presenta en la Tabla 12. En dicha Tabla, se recoge la presencia femenina en esta Institución desde que se celebraron por primera vez elecciones autonómicas, es decir, en 1983.

Las pautas que sigue la presencia femenina en las Cortes Valencianas son parecidas a las que se dan en el Congreso de los Diputados. Los porcentajes en ambas instituciones, a lo largo de la década de los 80, eran relativamente bajos. Será en la década de los 90, cuando se inicie una tendencia de cre-

Tabla 12
EVOLUCIÓN DE LOS PARLAMENTARIOS/AS EN LAS CORTES VALENCIANAS

Elecciones	*Hombres*	*Mujeres*	*% mujeres*
1983	84	5[4]	5,6%
1987	84	5	5,6%
1991	77	12	13,5%
1995	67	22	24,7%
1999	53	36	40,4%

Generalitat Valenciana. www.gva.es. Elaboración Propia.

cimiento, que ha continuado hasta las últimas elecciones celebradas en Junio de 1999. En algo más de diez años, se ha pasado de un 5.6% de presencia femenina (5 diputadas) en las Cortes Valencianas a un 40,4% (36 diputadas) en 1999.

El Gráfico 1 nos permite visualizar este proceso, que apunta en la Comunidad Valenciana hacia una progresiva equiparación de la presencia de hombres y mujeres en las Cortes Valencianas.

Uno de los elementos que más contribuyen a conocer la realidad participativa de las mujeres en el ámbito político, es el vinculado al peso que el colectivo femenino tiene en las candidaturas que se presentan a las distintas elecciones. En la Tabla siguiente presentamos las candidaturas a las Cortes Valencianas, distribuidas por partidos políticos, correspondientes a la convocatoria electoral de Junio de 1999.

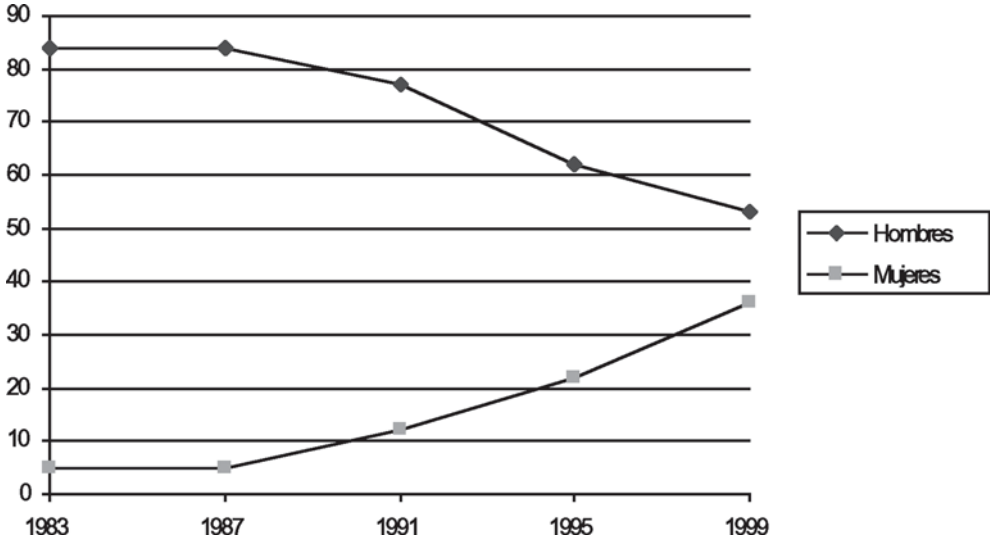
Directamente relacionado con las candidaturas, y como elemento especialmente relevante, está el lugar en el que las mujeres aparecen en dichas listas electorales, ya que sobre la base de dicha posición, será más o menos probable que salgan elegidas. Presentamos, por tanto, la posición en la que la primera mujer de cada candidatura aparece en su correspondiente lista electoral.

Tras la lectura de esta Tabla se aprecia como, en las candidaturas de 1999 para las tres provincias, se presentan un total de 162 mujeres, lo que supone una presencia femenina en las mismas del 36.40%. Concretamente por provincias, en Alicante ese porcentaje asciende al 35.33%. En Valencia es el 36.21%, siendo Castellón la provincia que cuenta con el porcentaje de mujeres más elevado en sus candidaturas, alcanzando un 38.18%.

Es importante resaltar que la posición en la que aparecen las primeras mujeres candidatas es principalmente la

[4] Se incrementó posteriormente a seis diputadas, lo que supone un 6,4%.

Gráfico 1
EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE LAS MUJERES Y HOMBRES EN LAS CORTES VALENCIANAS, PORCENTAJES SOBRE EL TOTAL DE ESCAÑOS (1983-1999)



Fuente: Generalitat Valenciana. www.gva.es. Elaboración Propia

Tabla 13
CANDIDATURAS A LAS CORTES VALENCIANAS POR PARTIDOS POLÍTICOS, DISTRIBUIDAS POR PROVINCIAS Y LUGAR DE LA PRIMERA MUJER EN LA LISTA ELECTORAL, 1999

	Alicante			*Castellón*			*Valencia*		
	H	*M*	*Lugar de la primera mujer en la lista electoral*	*H*	*M*	*Lugar de la primera mujer en la lista electoral*	*H*	*M*	*Lugar de la primera mujer en la lista electoral*
PP	18	12	2º	13	9	3º	20	17	2º
PSOE	18	12	2º	12	10	2º	19	18	2º
EUPV	16	14	2º	12	10	2º	21	16	2º
UV	24	6	5º	17	5	2º	32	5	2º
BNV	21	9	4º	14	8	2º	26	11	2º
Total	97	53		68	42		118	67	

Fuente: www.gva.es. Elaboración propia.

segunda, no ocupando ninguna la cabeza de la lista de candidatura alguna.

Tras el análisis desde la perspectiva de las candidaturas, afrontamos el estudio de la presencia femenina consolidada, tras las elecciones de 1999, en las Cortes Valencianas. Estos resultados son, en definitiva, la traducción real de las buenas intenciones de los partidos políticos, controlados principalmente por hombres, respecto al papel que las mujeres realmente asumen en el panorama político.

Tras la celebración de las elecciones de Junio de 1999, las Cortes Valencianas cuentan con la presencia de 36 parlamentarias, que respecto al total de parlamentarios suponen un 40.4%. Podemos concluir que el porcentaje de candidaturas femeninas que estaban incorporadas a las listas electorales (36.40%) se ha traducido en una presencia de mujeres en el parlamento relativamente mayor.

Los datos de la Tabla 15 nos muestran cual es el peso relativo de las mujeres, en cada una de las candidaturas de los partidos políticos más importantes, que concurrieron a las Elecciones de Junio de 1999. Además, queda reflejado el porcentaje de parlamentarias por partidos políticos, en que se han traducido dichas candidaturas.

Los partidos mayoritarios (PP, PSOE, EU) incorporan más de un 40% de mujeres en sus listas electorales, candidaturas que tras las elecciones se traducen en un porcentaje de parlamentarias aproximadamente igual, excepto en la provincia de Castellón, donde el 40% de candidaturas femeninas del PP se traduce en un 25% de parlamentarias de esta provincia.

En los partidos minoritarios, el porcentaje de candidaturas femeninas desciende significativamente hasta aproximadamente el 20% en UV y el 30% en

Tabla 14
PRESENCIA DE PARLAMENTARIAS EN LAS CORTES VALENCIANAS 1999

	Alicante		*Castellón*		*Valencia*	
	H	M	H	M	H	M
PP	10	6	9	3	11	10
PSOE	7	5	5	4	8	6
EUPV	1	1	1	-	1	1
UV	-	-	-	-	-	-
BNV	-	-	-	-	-	-
Total	18	12	15	7	10	17

Fuente: www.gva.es. Elaboración propia.

Tabla 15
CANDIDATAS Y PARLAMENTARIAS A LAS CORTES VALENCIANAS POR PARTIDOS POLÍTICOS, DISTRIBUIDAS POR PROVINCIAS, EN PORCENTAJE, 1999

	Alicante		*Castellón*		*Valencia*	
	% Candidatas	% Parlamentarias	% Candidatas	% Parlamentarias	% Candidatas	% Parlamentarias
PP	40	37.5	40.1	25	45.94	47.6
PSOE	40	41.6	45.45	44.4	48.64	42.8
EUPV	46.66	50	45.45	0	43.24	50
UV	20	-	22.72	-	13.51	-
BNV	30	-	36.36	-	29.72	-

Fuente: www.gva.es. Elaboración propia.

el BNV, pero al no haber obtenido representación parlamentaria, no podemos hacer ningún comentario al respecto. Lógicamente, en el proceso de conversión de los candidatos/as en parlamentarios/as, juega un papel decisivo el lugar que ocupan, en este caso las candidatas, en sus respectivas listas electorales.

La actividad de las Cortes no se limita solamente a las sesiones parlamentarias, ya que una buena parte del trabajo diario se lleva a cabo desde las diversas Comisiones, la Junta de Portavoces, etc. Conocer, por tanto, la presencia femenina en estos órganos, contribuye a clarificar el papel real de la mujer en dicha Institución.

Es interesante hacer referencia a la disparidad participativa que, por género, evidencian algunas comisiones. Por ejemplo, la Comisión de Economía, Presupuesto y Hacienda junto con la de Obras Públicas presentan una participación femenina muy baja. En cambio la Comisión de Mujer está totalmente integrada por parlamentarias. Las diferencias de género son evidentes, también, en la diferenciada composición de las Comisiones de las Cortes Valencianas.

Con la finalidad de valorar la presencia efectiva de mujeres en las élites políticas autonómicas, incluimos la composición del órgano ejecutivo del poder autonómico valenciano, el Consell, que también refleja la tendencia generalizada a incorporar mujeres a los más altos puestos de decisión política.

En la Tabla 17, se recogen datos relativos a los cargos de Conseller/a y los referidos al nivel o rango de director/a general. De la lectura de dicha Tabla se extrae que el 32,29% de los altos cargos contabilizados son mujeres.

Tabla 16
ESTRUCTURA DIRECTIVA Y COMISIONES DE LAS CORTES VALENCIANAS, POR SEXO, 1999

	Hombres	*Mujeres*
Mesa de las Cortes	3	2
Junta de Síndics	3	2
Diputación permanente	3	2
Comisión de la Mujer	-	15
Comisión del Reglamento	6	8
Comisión del Estatuto de los Diputados	4	4
Comisión de Peticiones	4	4
Comisión de Coordinación, Organización y Régimen de las Instituciones de la Generalidad	10	5
Comisión de Gobernación y Administración Local	6	9
Comisión de Educación y Cultura	9	5
Comisión de Economía, Presupuesto y Hacienda	13	2
Comisión de Industria, Comercio y Turismo	7	8
Comisión de Agricultura, Ganadería y Pesca	10	5
Comisión de O. Públicas, Urbanismo y Transportes	13	2
Comisión de Política Social y Empleo	6	9
Comisión de Asuntos Europeos	9	6
Comisión de control de Radiotelevisión Valenciana	6	9
Comisión de Seguridad Nuclear	11	4
Comisión de Sanidad y Consumo	7	8
Comisión de Medio Ambiente	10	5
Comisión de estudio de programas de solidaridad con el Tercer Mundo	8	7
Comisión especial para la posible reforma del Estatuto de Autonomía.	12	3
Comisión especial para los Incendios Forestales	12	3
Comisión especial para el estudio de nuevas formas de gestión para RTVV	8	7
Comisión especial para la Sequía	11	4
Comisión de Gobierno Interior	4	3

Fuente: Cortes Valencianas, 2000. Elaboración Propia.

Tabla 17
PRESENCIA FEMENINA EN EL CONSELL, SECRETARÍAS GENERALES Y DIRECCIONES GENERALES, 2000[5]

	Hombres	*Mujeres*
Presidente	1	-
Consellers	9	2
Cons. de Agricultura, Pesca y Alimentación	5	2
Cons. de Bienestar Social	6	1
Cons. de Cultura, Educación y Ciencia	10	4
Cons. de Economía y Hacienda	4	4
Cons. de Industria y Comercio	4	-
Cons. de Justicia	3	2
Cons. de Medio Ambiente	2	3
Cons. de O.P., Urbanismo y Transportes	4	1
Cons. de Presidencia	4	9
Cons. de Sanidad	9	-
Director de la Of. De la Genaralitat en Bruselas	1	-
Síndic de Greuges	1	-
Ciudad de las Artes y las Ciencias	-	1
EVES	1	1
RTVV	1	1
Total	65	31

Fuente: Generalitat Valenciana. Listado de Altos cargos 2000. Elaboración propia.

3.3. Los municipios

Dentro del ámbito del poder político, el nivel municipal es el que aparece más cercano a los ciudadanos, y por tanto, el que inspira, tal y como se ha señalado anteriormente, más interés y valoración por su parte, destacando la mayor valoración que del mismo realizan las mujeres. Conocer cual es la evolución de la participación de las mujeres en este nivel, desde las primeras elecciones democráticas hasta la actualidad, es el objeto de este punto.

Los resultados de las elecciones municipales celebradas desde 1979 son los siguientes:

[5] La desagregación de altos cargos que aparecen en la Tabla está referida a los datos disponibles en Mayo de 2000, tras la última reestructuración del Ejecutivo Valenciano. Lógicamente estos datos pueden variar como consecuencia de decisiones políticas posteriores.

Tabla 18
RESULTADOS DE LAS ELECCIONES MUNICIPALES
EN LA COMUNIDAD VALENCIANA, CONCEJALES Y CONCEJALAS[6]

Elecciones	*Total concejales*	*Hombres*	*Mujeres*	*% Mujeres*	*Municipios*
1979	5379	5156	221	4.10	534
1983	5378	5048	329	6.11	534
1987	5319	4828	491	9.23	537
1991	5365	4626	739	13.77	540
1995	5381	4302	1076	19.99	540
1999	5415	3966	1449	26.75	541

Fuente: Federación Valenciana de Municipios y Provincias. Elaboración Propia.

En la Tabla 18, se aprecia que la presencia de mujeres en la política local sigue una tendencia ascendente. El primer incremento significativo se produce después de las elecciones de 1987, momento en que se pasa del 6.11% de presencia femenina respecto al total de concejales existente en 1983, a un 9.23%. Posteriormente, en las elecciones de 1995, se alcanza el 20% de presencia femenina en el ámbito local, lo que supone 6.23 puntos más de la existente en 1991. En 1999, las mujeres representan el 26.75% del total de representantes locales.

Los datos de la Tabla 19 muestran que cada vez hay un mayor número de alcaldesas en nuestra Comunidad. En el año 1991, solamente el 4 por ciento de las alcaldías estaban gobernadas por mujeres, mientras que en el año 1999 ascendían a casi el 12%, lo que supone un incremento de aproximadamente 8 puntos.

Hay que señalar que, de los partidos mayoritarios, es el Partido Popular el que cuenta con mayor número de alcaldesas tras las diferentes convocatorias electorales, seguido por el Partido Socialista Obrero Español. Los partidos minoritarios y nacionalistas no tienen alcaldesas de su signo tras las elecciones del 1991 y el 1995. En cambio, en las elecciones de 1999, Esquerra Uni-

[6] 1979: Existen 2 concejales/a vacantes en Benimasot; 1983. Existe 1 concejal/a vacante en Vistabella del Maestrat; 1995. Existen 2 concejales/a vacantes en Torás y 1 concejal/a vacante en Benafer; Desde 1979 se han creado los siguientes municipios, por segregación: Emperador (anexionado a Museros hasta 1985); Alquerías del Niño Perdido (1985); Pilar de la Horadada (1986); Los Montesinos (1990); San Isidro (1990); San Juan de Moró (1990); San Antonio de Benageber (1997).

Los datos se refieren a los cargos electos en las elecciones locales de cada uno de los años.

Los datos relativos a 1979, 1983 y 1987 se confeccionaron a partir de las fichas electorales que para cada municipio cumplimentaba el MAP tras las elecciones.

Tabla 19
EVOLUCIÓN DE LOS ALCALDES/AS EN LA COMUNIDAD VALENCIANA, POR PARTIDOS POLÍTICOS, ELECCIONES 1991,1995 Y 1999

	1991				*1995*				*1999*			
	H	M	Total	%M	H	M	Total	%M	H	M	Total	%M
PP	137	7	144	4.86	223	20	243	8.23	254	33	287	11.49
PSOE	309	11	320	3.43	219	13	232	5.60	168	20	188	10.63
CDS	20	-	20	-	1	-	1	-	-	-	-	-
EUPV	14	1	15		19	-	19	-	9	4	13	30.76
UV	18	-	18	-	20	-	20	-	14	-	14	-
UPV/BNV	4	-	4	-	3	-	3	-	15	4	19	21.05
Otros	18	1	19	5.26	21	1	22	4.54	17	3	20	15
Total	520	20	540	3.70	506	34	540	6.29	477	64	541	11.82

Fuente: Federación Valenciana de Municipios y Provincias. Elaboración Propia.

da del País Valencià y Unitat del Poble Valencià/ Bloc Nacionalista Valencià-Els Verds, obtienen 4 y 3 alcaldesas, respectivamente.

Una de las variables más significativas, a la hora de avanzar en el conocimiento de la evolución de las responsabilidades de las mujeres en el ámbito local, es la referida al tamaño de los municipios gobernados por alcaldesas.

En la Tabla 20, se presentan, a través del análisis de las tres últimas convocatorias electorales, los municipios gobernados por alcaldesas en la Comunidad Valenciana, distribuidos por tamaño. Los municipios se han agrupado en distintos tramos de tamaño, siguiendo el criterio del Censo de Población de 1991.

Una primera lectura de la Tabla corrobora la tendencia que se ha venido señalando a lo largo de este artículo. Desde las elecciones del año 1991 a las de 1999, el número de municipios regido por alcaldesas ha aumentado notablemente. Como excepción a esta senda creciente en todos los tramos de población, aparecen las ciudades de más de 50.000 habitantes, en las que las alcaldías ocupadas por mujeres permanecen estables. De los 9 municipios de más de 50.000 habitantes, solo Gandía y Valencia están gobernadas por mujeres.

3.4. Las mujeres y el parlamento europeo

El ámbito político al que las mujeres se están incorporando más recientemente es el vinculado a la política de

Tabla 20
NÚMERO DE MUNICIPIOS GOBERNADOS POR ALCALDESAS EN LA COMUNIDAD VALENCIANA, DISTRIBUIDOS POR TAMAÑO, EN PORCENTAJE

< 2000 HAB.

	1991	1995	1999
n	9	15	35
N	334	344	344
%	2.69	4.49	10.17

2000-5000 HAB.

	1991	1995	1999
n	4	6	11
N	75	75	75
%	5.3	8	14.6

5000-50000 HAB.

	1991	1995	1999
n	5	7	19
N	121	121	121
%	4.13	5.78	15.7

>50000 HAB.

	1991	1995	1999
n	2	2	2
N	9	9	9
%	22.22	22.22	22.22

Fuente: InfoCensos 1996. Anuario el País 1996. Federación Valenciana de Municipios y Provincias 2000. Elaboración Propia.

la Unión Europea. Esta presencia de parlamentarias en el órgano legislativo de la UE. se ha ido incrementando desde las elecciones de 1989 hasta nuestros días. Concretamente en España, este aumento ha sido muy significativo. La evolución que ha seguido la presencia femenina en la representación española en el Parlamento Europeo ha pasado de suponer el 19.31% en 1989 a un 32.8% en 1995, porcentaje que se ha mantenido tras la celebración de las elecciones de Junio de 1999.

Distribuidos por candidaturas, tal y como se refleja en la Tabla 21, los partidos mayoritarios son los que presentan un mayor porcentaje de mujeres parlamentarias. De hecho el 37% de los escaños del Partido Popular y del Partido Socialista en el Parlamento Europeo están ocupados por mujeres.

4. A modo de reflexión fina

Es indudable que, de la lectura del texto, se deduce el progresivo aumento de la presencia de las mujeres en las élites políticas de la Comunidad Valenciana, a lo largo de la última década. Los datos hablan por sí mismos.

El siglo XX ha sido el del reconocimiento de las mujeres. El salto desde que las mujeres empezamos a tener acceso al voto, a la educación y al mercado de trabajo ha sido inmenso. Las conquistas han sido importantes, pero sigue faltando esa igualdad aparentemente menor y cotidiana sin la que no hay auténtica libertad por mucho que los obstáculos formales hayan desaparecido. «Lo público es político», debería cambiarse por el slogan de las feministas «lo privado es político». Lo que ocurre en la vida privada de las muje-

Tabla 21
PRESENCIA FEMENINA EN LA REPRESENTACIÓN ESPAÑOLA
EN EL PARLAMENTO EUROPEO. 1999

	H	*M*	*Total*
PP	17	10	27
PSOE	15	9	24
IU	3	1	4
CiU	2	1	3
CE	2	-	2
CN	2	-	2
BNG	1	-	1
EH	1	-	1
Total	43(67.18)	21 (32.81)	64(100)

Fuente: www.ispo.cec.be/civis/election/resulspa.htm. Elaboración propia

res repercute en la vida pública de las mismas. En efecto, uno de los factores, entre otros, por los que las mujeres no acceden a cargos de responsabilidad política es porque tienen que desempeñar la doble jornada: la doméstica y la laboral, o viceversa.

En algo más de una década ha cambiado «la fotografía política» en la Comunidad Valenciana. La cultura política de las mujeres, actitudes, intereses y valoraciones, ha sufrido modificaciones positivas. Lo público ya no es «cosa de hombres». La población femenina encuestada en 1998 tiene una gran confianza en las mujeres para desempeñar un cargo público. Un 84% de las respuestas proporcionadas por las mujeres se manifiestan en este sentido. En el estudio realizado en 1986, un 14% de las mujeres confiaban más en los hombres para ocupar cargos públicos. En la actualidad, este porcentaje ha descendido a un 5%. La opinión de las mujeres evoluciona hacia una mayor confianza en sus posibilidades para ocupar puestos de responsabilidad.

En los últimos años la presencia femenina en los distintos ámbitos de la vida política ha sido creciente. Son más visibles en las candidaturas presentadas por los diferentes partidos políticos y sobre todo, se encuentran mejor situadas para ser elegidas. El análisis de los datos referidos a los tres ámbitos de la esfera política, el estatal, el autonómico y el local corrobora la afirmación anterior.

En efecto, en lo que respecta la Congreso de los Diputados, de un 6´6 % en el año 1986 se ha pasado a un 28% en las últimas elecciones del año 2000. Para el mismo periodo, en el Senado, el número de mujeres se ha incrementado considerablemente. Al igual que ha sucedido en el Congreso de un 5'6% se ha avanzado hasta un 24%.

En las Cortes Valencianas la tendencia de crecimiento es la misma que en el Parlamento, pero más acentuada, si cabe, que en aquél, de un escaso 5'6% en las elecciones de 1983, se ha pasado a un importante 40'4% en las elecciones de 1999. Esta tendencia se manifiesta igualmente en las Comisiones de las Cortes, si bien en los integrantes de las mismas se puede observar diferencias de género significativas, en función de la «masculinidad» o «feminidad» de los temas de estudio y trabajo. También en el Gobierno Valenciano la presencia femenina ha aumentado tanto en el órgano ejecutivo (Consell), como en los altos cargos del mismo. Cerca del 33% de los mismos están desempeñados por mujeres.

El ámbito municipal es el que se encuentra más cercano a los ciudadanos/as y como ha quedado patente, es el ámbito más valorado por las mujeres, a importante distancia del estatal y del autonómico. La participación de las mujeres en las élites políticas locales ha experimentado una evolución altamente positiva desde las primeras elecciones municipales. En el año 1979, en la Comunidad Valenciana la representación femenina no alcanzaba el 5%, hoy, una década después, el 27% de las concejalías son ostentadas por mujeres.

Respecto a las Alcaldías, después de las elecciones de 1999, el 12% están regidas por mujeres frente al 4 por cien del año 1991. Se ha producido un incremento de ocho puntos. El aumento de presencia femenina se ha originado, sobre todo, en los municipios de menos de 50.000 habitantes, en cambio no se ha registrado modificación alguna en los municipios con población superior a cincuenta mil habitantes, que sigue manteniéndose igual desde las elecciones de 1991.

Por último hay que indicar que la evolución que ha seguido la presencia femenina en la representación española en el Parlamento Europeo es similar a lo acaecido en las instituciones políticas de ámbito nacional y autonómico. Así, dicha presencia ha pasado de suponer el 15% en 1989 a un 32.8% en 1994, porcentaje que se ha mantenido tras la celebración de las elecciones de Junio de 1999. Concretamente, tras las elecciones de junio de 1999, el 32.81% de los parlamentarios españoles en el Parlamento Europeo, son mujeres.

La importancia de la incorporación de las mujeres a las élites políticas valencianas es creciente como se ha puesto de manifiesto en este trabajo. Estamos asistiendo a la consolidación de un proceso que comienza tímidamente a mediados de la década de los ochenta y que, en la última década, está ya consolidado en nuestro país.

Bibliografía

AGUADO, A. (Ed.) (1999), *Mujeres, regulación de conflictos sociales y cultura de la paz*. Valencia, Institut Universitari d'Estudis de la Dona, Universitat de València.

ALCAÑIZ, M. et. alt.(1994), *La participación política de las mujeres en la Comunidad Valenciana*. IVD. Generalitat Valenciana. Ejemplar Inédito.

ALMOND, G. y VERBA, S. (1970), *La cultura cívica*. Euroamérica.

ASTELARRA, J. (comp) (1990), *Participación política de las mujeres*. Madrid, CIS.

BÉJAR, H. (1988), *El ámbito íntimo. Privacidad, individualismo y modernidad,* Madrid, Alianza.

BOBBIO, N.(1995), *Derecha e Izquierda,* Madrid, Taurus.

BOTELLA, J. (1997): «En torno al concepto de cultura política: dificultades y recursos», en P. Castillo e I. Crespo (eds.), *Cultura Política*. Valencia, Tirant Lo Blanch pp.17-38.

CASTILLO, P. del (ed.) (1995), *Comportamiento político y electoral*. Madrid, CIS.

CASTILLO, P. del y CRESPO,I. (eds.) (1997), *Cultura Política*. Valencia, Tirant Lo Blanch.

CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLÓGICAS (CIS), *Estudio 2034,* 1992.

COLLER, X. (1999): "Circulación y conflicto en la elite política. El caso valenciano", *Revista valenciana d'Estudis autonòmics*, 29:193-223.

CRUZ, R. y PEREZ LEDESMA, M. (eds.) (1997), *Cultura y movilización en la España contemporánea*. Madrid, Alianza.

CRUZ CANTERO, P. y COBO, R. (1991), *Las mujeres españolas: lo privado y lo público.* Madrid, CIS.

DURÁN M.ª A. (1987), *De puertas a dentro*. Madrid, Instituto de la Mujer, Mº de Cultura.

GARCIA DE LEÓN, Mª A. (1994), *Élites discriminadas: Sobre el poder de las mujeres,* Madrid, Anthropos.

GARRIDO, L. y GIL, E. (1993), *Estrategias familiares*. Madrid, Alianza.

GISBERT, C. y ALCAÑIZ, M. (1988): "La participación de la mujer en la vida pública" en *Las mujeres en la Comunidad Valenciana. Informe sociológico*. Valencia, Institut de la Dona, Tomo II , pg.:116

INSTITUTO DE LA MUJER (1998), *La mujer en cifras 1997*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

JELEN, T. THOMAS, S. y WILCON, C. (1994): "The Gender Gap in Compararive Perspective", en *European Journal of Political Research*, 25(2).

JUSTEL, M. (1992): "Edad y cultura política", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 58:57-96.

LLERA, F. (1997): "Enfoques sobre el estudio de la cultura política", en P. Castillo e I. Crespo (eds.), *Cultura Política*. Valencia, Tirant Lo Blanch, pp.39-62.

MORAN, M. L. (coord.) (1996): "Cultura y Política", *Zona Abierta*, 77-78 (nú-

mero monográfico). Madrid, Fundación Pablo Iglesias.

MORÁN, M. LUZ (1998): "La cultura política de los españoles", en S. Del Campo (coord.), *España sociedad industrial avanzada vista por los nuevos sociólogos*. Madrid, Real Academia de Ciencias Morales y Políticas, pp.134-157.

MORÁN, M. LUZ (1999): "Los estudios de cultura política en España", en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 85:97-131.

OLSON, M. (1992), *La lógica de la acción colectiva*. México, Limusa.

PEREZ DIAZ, V. (1993), *La primacía de la sociedad civil*. Madrid, Alianza.

PEREZ LEDESMA, M. (comp.) (2000), *Ciudadanía y democracia*. Madrid, Editorial Pablo Iglesias.

PERINAT, A. y MARRADES, Mª. I. (1980), *Mujer, prensa y sociedad en España,1800-1939*. Madrid, CIS.

RAMOS TORRES, R. (1990), *Cronos dividido. Uso del tiempo y desigualdad entre mujeres y hombres en España*. Madrid, Min. A.S., Instituto de la Mujer, Serie Estudios, nº 26.

SERRA YOLDI I. y PERELLÓ OLIVER S. (1999): "Participación política y Asociacionismo", en SERRA YOLDI I. (dir.), *La situación de las mujeres valencianas ante el siglo XXI. Informe Sociológico de una Evolución (1986-1999)*. Valencia, Conselleria de Bienestar Social, Generalitat Valenciana, pp. 179-203.

SEVILLA, J. (1997): "La presencia de las mujeres en los parlamentos: las Cortes valencianas", *Corts. Anuario de Derecho Parlamentario*, 4:369-411.

URIARTE, E. y ELIZONDO, A. (1997), *Mujeres en política*, Madrid, Ariel.

URIARTE, E. y RUIZ, C. (1999): "Mujeres y hombres en las elites políticas españolas: ¿diferencias o similitudes?", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 88:207-232.

VALIENTE FERNÁNDEZ, C. (2000): "Género y ciudadanía: Los organismos de igualdad y el Estado de Bienestar en España", en M. Perez Ledesma, (comp.)(2000), *Ciudadanía y democracia*. Madrid, Editorial Pablo Iglesias, pp.199-229.

WELCH, S. (1993), *The Concept of Political Culture*. Basingstoke, Macmillan

VV.AA. (1992), *La Sociedad Valenciana de los 90*. Valencia, Alfons el Magnànim/Generalitat Valenciana.

ARXIUS
ARXIUS DE CIÈNCIES SOCIALS
NÚM. 6, JUNY, 02

APROXIMACIONS TEÒRIQUES A LA INSERCIÓ LABORAL DELS JOVES

Ignasi Brunet
Inma Pastor
Àrea de Sociologia
Universitat Rovira i Virgili

ABSTRACT

La importància d'una reflexió en torn al treball i la joventut és que mostra la fragilitat multiforme de la condició salarial i la dependència de la condició treballadora com a resultat de l'extensió de la flexibilitat, de l'externalització de la producció i de l'economia informal. La interpretació dominant s'efectua en termes de falta de formació o d'inadaptació dels joves als criteris del mercat de treball tot responsabilitzant-los de la seva pròpia situació. Això genera el fet que els joves hagin interioritzat el discurs que legitima la seva exclusió o inclusió en l'esfera de la producció com si fos un fet natural.

1. Algunes consideracions sobre la definició de joves

Donada la complexa naturalesa del fet de *ser jove* en les societats contemporànies, Beltran (1984) ha subratllat les dificultats amb què es troben les diferents disciplines socials quan intenten definir els joves. Aquest buit teòric té com a conseqüència la no-conceptualització de la noció en la majoria de les investigacions empíriques[1]. Aquesta indefinició deriva del desconeixement de les característiques que la defineixen, és a dir, no se sap quines són les variables independents que incideixen sobre la seva situació i els seus comportaments. Davant d'aquesta situació, els estudis empírico-descriptius utilitzen arbitràriament una sèrie de característiques (que varien d'una enquesta a una

[1] Investigacions amb el punt de partida de l'edat, com a categoria *naturalment donada*. Però, tal com indica Torregrosa (1972), l'edat és un factor biogràfic socialment definit. Zárraga (1985) apunta que *joventut* és un terme abstracte que encaixa còmodament en qualsevol discurs. Quan el terme *joventut* es refereix només a un estrat de població, eludint la reflexió teòrica, l'únic que s'aconsegueix és ignorar el problema.

altra), sense explicar per què es recorre a aquestes i no a d'altres i com s'estructuren entre elles. Però la gravetat d'aquesta situació és que, en la mesura que es decideix les variables que cal incloure en el qüestionari, i quines seran considerades independents o dependents, s'està operant amb algun concepte implícit de joventut. Altrament, hi ha un grup d'investigacions que enquadren el seu treball a partir d'una determinada definició teòrica de l'objecte que cal investigar[2], ja que s'ha de plantejar que "tota categoria està construïda a partir d'uns pressupostos i que, a falta d'una explicitació d'aquests pressupostos, d'un treball pròpiament teòric de construcció de l'objecte, d'una vigilància teòrica de la percepció —a partir de la qual es produeixen les *pertinences*— seran els pressupostos de sentit comú de l'investigador els que construiran, fora de tot control teòric, objectes i característiques pertinents (Martín Criado, 1998:15)".

En general, les conceptualitzacions que podem trobar poden agrupar-se, esquemàticament, en dues:

1. Conceptualització psicologicoevolutiva: enfocament que enquadra l'etapa juvenil en el procés evolutiu de la persona humana, i la distingeix tant de la infància i de l'adolescència com de l'etapa adulta, i tractant de descobrir la diferència cultural de la que és portadora[3]. La joventut es caracteritza per un ple desenvolupament fisiologicointel·lectual, per la presa de consciència de la pròpia identitat diferenciada, per la qual cosa s'estableixen relacions més estables amb persones concretes d'altres gèneres i s'inicia la incorporació al mercat de treball.

Considerem que aquesta conceptualització fixa la seva atenció en l'anàlisi de les actituds, les vivències i els valors dels joves, desatenent altres qüestions més pròpies del context social, és a dir, de l'estructura social. El problema d'aquest enfocament és que, quan s'analitzen les actituds subjectives dels joves amb relació a altres agents de socialització (família, escola, grups d'iguals), però sense cap referència a les maneres de produir-se i reproduir-se les relacions socials, la seva validesa queda molt limitada, ja que sostenir que les edats biològiques incorporen elles mateixes uns determinats atributs psicològics constitueix la metodologia en què s'amaga la política de negació i exclusió i, en darrer terme, de desqualificació dels joves. Amb paraules de Ferraroti (1984:255), "encara que són nom-

[2] Vegeu Martín Criado (1998:40). Aquest autor efectua una història de la sociologia de la joventut a Occident i a Espanya. Respecte a la sociologia de la joventut a Occident l'autor mostra el seu fil conductor: las relacions (o manca de relacions) entre classes socials i classes d'edat. Quant a la sociologia de la joventut d'Espanya, Martín Criado efectua una anàlisi de les condicions socials de producció d'una peculiar pràctica sociològica, rastrejant un catàleg de preocupacions de la classe dominant. Però "no només això: també un ventall —restringit— de solucions ideològiques i un nexe entre aquestes preocupacions/solucions i les opcions teòriques i metodològiques que es van prendre".

[3] Vegeu, per exemple, Elzo, 1986; Ruiz de Olabuenaga, 1998; Bergua, 1999.

broses, les investigacions sobre els joves, no han aconseguit d'establir un vincle entre el problema i les característiques estructurals subjacents a l'estructura global. Van partir principalment d'una perspectiva psicologicoindividual o de grup, anant bé, establint correlacions significatives dels joves amb la família, els grups temaris i l'escola, sense arribar a transcendir el pla psicològic ni a aclarir els termes de les contradiccions objectives. Per aquest motiu la interpretació dels resultats d'aquestes investigacions les ha mostrat mancades de validesa. Quan es van traduir en mesures terapèutiques d'intervenció van quedar acaparades per una espessa capa de moralisme abstracte".

D'una altra banda, les estratègies d'investigació dels estudis sobre la joventut a l'Estat espanyol poden resumirse en aquest objectiu: proporcionar una descripció (un coneixement suposadament objectiu) de la situació, comportaments, actituds i valors dels joves amb la finalitat d'elaborar un marc de referència empírica bàsica per a l'acció governativa. I en aquest tipus d'estudi, l'enfocament psicològic és el dominant. Així, es considera que la joventut "és un grup social". Els seus límits són clars: els definits administrativament. I les seves característiques, com a grup unificat, es recolzen sia en la teoria psicològica sia en una presumpta identitat de condicions d'existència —només plausible si s'obliden les diferències de posició social—. A partir d'aquí, es pot mesurar aquest grup, les seves situacions i les seves opinions —és a dir, les seves distàncies a les normes que preocupen a les institucions—. Considerar la joventut com a grup significa, al mateix temps, negar la importància de la classe social. Tots els joves comparteixen una *condició* o *situació* que traspassa les fronteres de classe[4]. La societat es compon, així, de *joves* i *adults*: la *lluita generacional* —normalment legitimada com a universal psicològic— substitueix la lluita de classes. El canvi social —*modernització*— s'equipara a canvi generacional i només es concep com a canvi cultural: com que no hi ha interessos enfrontats —classes socials—, les diferències i lluites no són sinó lluites entre *opinions, cultures* diferents. I la solució als problemes socials ha de ser també cultural: diàleg, aculturació, cursets[5].

2. Conceptualització sociològica: en aquest enfocament, la joventut és una categoria sociològica, no una categoria d'edat. Tal com afirma Zárraga (1985) en qualsevol societat existeix un procés social a través del qual els individus són conformats com a agents socials, de manera que es garanteix la reproducció

[4] I les fronteres de gènere. Així, s'argumenta "l'existència de joves en masculí i de joves en femení, fa de la joventut un moment significatiu des del punt de vista de la construcció d'aquestes identitats i pràctiques socials sexuades, però és un procés incomplet perquè els efectes de ser jove de gènere masculí o de gènere femení sobre el treball no es limiten a un moment particular en la trajectòria vital de les persones" (Carrasquer, 1997:55)

[5] Vegeu Martín Criado, 1998.

de les estructures socials vigents. Aquest és un procés al llarg del qual un individu, fisiològicament madur per realitzar les funcions físiques de l'adult en la col·lectivitat, adquireix les habilitats necessàries per desenvolupar-les en una forma social determinada[6].

Definint la joventut en termes de procés social més que no pas de procés biològic, en el fons, l'estem equiparant amb algunes formes concretes de societat. En realitat, la joventut,[7] com a categoria sociològica rellevant, és un fet molt recent, lligat a la consolidació del sistema escolar en les societats industrials avançades[8]. Per Aranguren (1985), fins al final de la Segona Guerra Mundial hi havia joves, però no joventut. És a partir de 1945 quan la joventut comença a convertir-se en objecte de preocupació i reflexió; etapa prèvia a l'actual, en què arriba a veure's, en molts casos, com a amenaça i perill.

Però aquest moment de canvi, de dubte i d'espera cap a la plena assumpció de papers socials estables i definits ha existit en quasi totes les societats, ja que hi ha un desfasament temporal entre el moment en què un individu es converteix físicament en adult i el moment en el qual socialment se'l reconeix com a tal[9]. Però allò que és realment nou i característic de la societat actual és la prolongació de l'etapa juvenil. Per què aquest prolongament arriba a ocupar en l'actualitat una cinquena part de la biografia dels individus? Per la influència d'un entorn socioeconòmic que condiciona l'accés a la responsabilitat laboral i, a partir d'aquesta responsabilitat, a la resta de coses. És per això que la joventut és, en darrer terme, un producte social del capitalisme contemporani i, per tant, una categoria social recent[10].

L'esfera econòmica produeix joventut i dilata el temps d'espera de dues maneres. En primer lloc, exigeix que una gran part dels treballs disponibles siguin ocupats per individus qualificats, la qual cosa allarga el període de formació. Aquest factor està influït per

[6] Vegeu González *et al* (1985).

[7] Vegeu Lerena (1985); Sanchís (1991); Franchi (1988).

[8] Vegeu Gil Calvo (1984a), Cardús i Estruch (1984).

[9] Reconeixement en el qual s'han d'introduir les diferències de generació que són diferències en el *mode generació* –en les formes de producció– dels individus. Aquestes diferències no afecten simultàniament tota la societat, sinó que –en la mesura que es remet a les diferents condicions materials i socials de reproducció dels grups socials– es limiten, en cada moment, a grups i camps concrets. El temps, per tant, no és una variable independent: la seva eficàcia no n'és altra que les variacions estructurals del camp de producció dels agents. En una societat completament estàtica, on les condicions socials i materials amb les quals es troben els nous membres són idèntiques a les que van trobar els vells en el seu temps, no hi hauria, doncs, *generacions*: "les diferències entre *joves* i *vells* serien només diferències de classe d'edat. Quan canvien les condicions de reproducció dels grups socials i, per tant, les condicions socials i materials de producció de nous membres, és quan es produeixen diferències de generació. Els nous membres són generadors de manera diferent" (Martín Criado, 1998:82-83).

[10] Vegeu Aries (1987), Bourdieu (1980), Lerena (1985).

l'enorme importància que el coneixement, el capital cultural, ha adquirit com a força productiva des de principi de segle[11]. En segon lloc, resitua joves aturats que no tenen cabuda en l'estructura ocupacional. D'aquesta manera, observem, en el món juvenil, una cua d'espera de molts anys de durada, anys que transcorren majoritàriament en la sala d'espera de les institucions d'ensenyament. Com s'ha dit tantes vegades, les aules no són sinó garatges on s'aparca els joves perquè esperin asseguts que es produeixin vacants en la parcel·la tancada dels adults i que, mentre esperen, juguin. A més de tot això, la permanència dels joves a les aules reforça la responsabilitat dels seus pares, ja que, com que ja no tenen cura dels seus fills, que són atesos a les aules, poden dedicar-se a temps complet, pares i mares, a la defensa de les seves responsabilitats laborals o professionals[12].

El resultat de l'increment del temps d'escolaritat ha estat un augment del temps de moratòria del pas de l'escola al treball, i en aquest temps es configura l'existència de joves amb diferents trajectòries cap al treball i, per això, amb transicions potencialment diferents cap a la vida adulta[13]. D'aquí que, canviant de nivell, la qüestió que ha de ser considerada és aquesta: des de la seva creació, en el segle XIII, el sistema escolar en els nivells superiors s'ha dedicat a produir sistemàticament les bases en les quals descansa l'exercici d'allò que, sociològicament parlant, constitueix el paper i la posició social que aquí s'analitza: la joventut[14]. D'altra banda, dins d'un sistema escolar ampliat, com és l'actual, el procés de reproducció dels ocupants de les posicions de poder exigeix proves més difícils i terminis més llargs. En altres paraules, el període previ d'accés a aquestes posicions s'ha ampliat, els mecanismes de selecció han estat reforçats i, resumint, el temps d'espera s'ha dilatat[15].

Cal destacar que la joventut actual és la primera que en la seva majoria passa com a mínim deu anys de la seva vida en el sistema educatiu, i això passa en el mateix temps que escassegen les opor-

[11] Capital cultural que és propi d'una classe dominant, la reproducció de la qual depèn, en part, de la transmisió del capital cultural, capital heretat que té la propietat de ser un capital incorporat i, per tant, aparentment natural, innat. Una societat basada en una discriminació a base de títols escolars és pròpia d'elits vinculades a l'elecció escolar, és a dir, al classejament escolar. D'una altra banda, el classejament escolar és un classejament social eufemitzat i, per tant, naturalitzat, absolutitzat, un classejament "social que ja ha sofert una censura, per tant una alquímia, una transmutació que ha de transformar les diferències de classe en diferències d'*intel·ligència*, de *do*, és a dir, en diferències de naturalesa. Mai les religions ho havien fet tan bé. El classejament escolar és una discriminació social legitimada i que rep la sanció de la ciència" (Bourdieu, 1980:264).

[12] Vegeu Gil Calvo (1985a).

[13] Vegeu Casal (1993).

[14] Vegeu Lerena (1985), Bourdieu (1980), Martín Criado (1998).

[15] Amb això, actualment, la condició del col·lectiu de referència està enfrontada a allò que constitueix la seva contradicció bàsica: "a la consecució del vell mite de la joventut eterna" (Lerena, 1985: 318).

tunitats de treball i que una part molt important dels llocs de treball que ofereix el mercat són de baixa qualificació[16]. Galland (1997) constata que, des de la Segona Guerra Mundial, l'edat d'entrada en el món del treball s'ha anat allargant com a conseqüència, principalment, de l'explosió escolar dels anys 50 (a Espanya va tenir lloc als anys 60). El resultat de l'increment del temps d'escolaritat ha estat un augment del temps de moratòria del pas de l'escola al treball i del trànsit de la família d'origen a la de destinació[17]. En una societat com la nostra, les relacions de poder i de dependència són objectivades en títols socialment valoritzats i llocs de treball socialment definits. El camp escolar, com a institució legitimadora, contribueix a la producció i a la distribució d'aquests atributs al llarg de les generacions[18].

2. L'aproximació neoclàssica

Entorn de la qüestió escola-treball, emergeix una via d'anàlisi que s'assenta en una línia d'investigació típicament neoclàssica[19]. Concretament, ens referim al model desenvolupat per Easterlin (1978) i la teoria del capital humà de Becker (1983) i Blaug (1968). El model Easterlin ha estat utilitzat en sociologia principalment per Gil Calvo (1984b, 1985 i 1986) en les seves anàlisis sobre la joventut i la dona. En relació amb els joves, es parteix del supòsit que la seva condició d'aturat és conseqüència del desequilibri que es produeix en el mercat de treball entre una àmplia oferta de força de treball nova i una menor demanda de l'estructura ocupacional[20]. L'indicador Easterlin quantifica la previsibilitat de l'atur juvenil relacionat amb la quantitat dels grups d'homes adults

[16] Vegeu QUIT (2000).

[17] Amb relació a aquesta espera conjugal induïda per l'augment de l'escolaritat, Modell (1991) ha observat que als Estats Units, en els anys 20, entre els joves urbans de classe mitjana neix un festeig que comença aviat, sovint romàntic i una mica llarg, que tindrà la funció de compensar la moratòria nupcial.

[18] Vegeu Bourdieu (1988; 1991).

[19] Aquesta vinculació de la joventut amb l'economia ha estat realitzada des de dues perspectives: la primera, en línia amb la teoria neoclàssica, descriu quantitativament l'erupció del jove segons les lleis de l'oferta i la demanda en el mercat de treball; la segona, en la línia de la teoria de l'intercanvi social, explica qualitativament les relacions entre les classes d'edat en termes d'intercanvi desigual: joventut i societat es constitueixen en parts que, en principi, poden intercanviar béns i serveis en un procés mutu de relacions; malgrat això, una d'aquestes parts, la joventut, només pot oferir béns i serveis futurs, i necessita, en canvi, una sèrie de beneficis immediats dels adults.

[20] L'aproximació neoclàssica s'emmarca en la teoria de l'equilibri general i considera el mercat de treball com un *mercat de subhasta* més, en peu d'igualtat amb els mercats de béns i serveis, en el qual una oferta laboral atomitzada ven els seus serveis als empresaris a canvi d'un salari. La demanda de treball és un reflex del producte marginal del treball, dels preus relatius entre els factors i, el més important, de l'èxit de l'empresa en el mercat del seu producte. L'oferta de treball corre a càrrec de treballadors individuals que coneixen perfectament les oportunitats de treball i que, amb uns gustos donats, pretenen maximitzar el salari. El supòsit que no existeixen restriccions a la mobilitat, ni interocupacional, dels treballadors garanteix que la recerca per part d'aquests dels salaris més alts ocasionarà el buidat del mercat, amb la qual cosa l'atur observat

(entre 30 i 64 anys) amb la dels grups de joves (entre 15 i 29 anys). El quocient que en resulta expressa les possibilitats dels joves d'incorporar-se al mercat de treball i d'obtenir treball: quan l'indicador puja, expressa que hi ha comparativament menys joves que adults, i que, per la qual cosa, és possible la plena ocupació per als primers; però si baixa a causa del major nombre de persones joves, es considera una taxa més elevada d'aturats. Es fa referència sempre a joves i homes adults ja que són els que més a prop han estat sempre de l'ocupació completa.

D'altra banda, la força de treball que arriba al mercat o, el que és la mateixa cosa, la mesura dels col·lectius abans esmentats depèn de la natalitat antecedent, és a dir, la que ha resultat entre 15 i 29 anys abans. Un augment de la natalitat antecedent suposarà un augment posterior en el grup dels 15-29 anys i un augment de l'indicador. Però què fa fluctuar la taxa de natalitat? Els cicles d'expansió i recessió econòmica són els que promouen, respectivament, altes i baixes taxes de natalitat[21]. Per justificar aquest acomodament del cicle demogràfic amb l'econòmic s'introdueix una matisació psicològica vers el comportament dels individus. Segons aquest, la taxa de matrimonis i, amb ella, la taxa de natalitat es troben influïdes pel grau de benestar que experimenten els subjectes que les protagonitzen amb relació al benestar de la seva infantesa: si a la maduresa (en termes relatius) aquest grau de benestar és tan o més alt que abans, tindrà tendència al matrimoni i s'intuirà un augment de la taxa de natalitat; però si el benestar relatiu és inferior, tendirà a restar solter i farà disminuir, també probablement, la taxa de natalitat. En conseqüència, la taxa de natalitat antecedent és inversament proporcional a la taxa de natalitat posterior i això passa perquè els subjectes que pertanyen a grups poc nombrosos de la mateixa edat tenen fàcil accés al mercat de treball i, per això, poden gaudir d'un benestar relatiu no pitjor al de la infantesa que els farà tendir al matrimoni i a la filiació, mentre que els subjectes que formen part de grups d'igual edat nombrosos, a més nascuts en època d'expansió econòmica, és pràcticament segur que tindran un benestar relatiu inferior quan tinguin edat de treballar, per la qual cosa no es casaran ni tindran fills. Però no només té influència l'economia en la demografia. També succeeix el cas contrari, ja que una estructura demogràfica jove en èpoques de crisi fa augmentar la taxa de dependència i, com a resultat, disminueix la taxa d'estalvi, amb la qual cosa les inversions i la creació de treball també disminuiran, ja que s'ha de produir simplement per mante-

seria, en els seu cas, voluntari i merament transitori. El salari, determinat per la intersecció d'oferta i demanda, pot diferir a curt termini entre grups d'individus o ocupacions, com a conseqüència de les imperfeccions del mercat. No obstant això, a llarg termini la interacció competitiva d'oferta i demanda generarà una tendència cap a la convergència salarial i cap a la igualació de rendes.

[21] Vegeu Gil Calvo (1984b).

nir el mateix nivell de vida. Es formen llavors cicles demogràfics lligats als econòmics que, per ressonància dels seus moviments expansius i recessius, ampliaran els efectes de les alces i les davallades.

Els cicles demogràfics complets (de punt més alt a un altre punt més alt o de punt més baix a un altre) són de 30-60 anys aproximadament (15-29 de tendència ascendent i 15-29 de tendència descendent), però entre els cicles econòmics n'hi ha de diferents classes: els Kondratieff, que duren de 40 a 60 anys i els que estan determinats per la fluctuació dels preus dels béns i dels serveis que, a la vegada, tenen influència en la taxa de productivitat; els cicles Juglar, de 8-10 anys, i els Kitchin, de 40 mesos. Tot sembla indicar que són els cicles econòmics llargs els que haurien d'adaptar-se més bé als demogràfics.

Aclarida, doncs, amb el model Easterlin, la interdependència econòmica i demogràfica que explica la producció de joventut aturada queda per explicar com es produeix una joventut escolaritzada segons els teòrics del capital humà[22]. Des d'aquesta perspectiva, s'analitza, en lloc del determinisme dels grans cicles, la llibertat del subjecte per invertir tan productivament com sigui possible el seu temps. En principi, homes i dones, acabada l'escolarització obligatòria, aposten per una inversió diferent del seu temps: mentre que ells donen prioritat a la productivitat econòmica, elles, en la seva majoria, opten per la hipergàmia i la reproducció domèstica. Ara bé, una vegada gairebé tots ells i algunes d'elles hagin apostat per la inversió en productivitat salarial, i tenint en consideració que l'acumulació d'educació formal incrementa els salaris per terme mitjà, aleshores, què faran? treballar o augmentar l'escolaritat? Doncs bé, sembla que els adolescents prosseguiran els estudis mentre el valor actual dels avantatges que esperen obtenir d'una instrucció més intensa sigui superior a la suma del cost inherent a aquesta instrucció i als ingressos que l'interessat deixa de percebre per seguir estudiant. D'aquesta manera, i lligant-ho amb el model Easterlin, succeirà que en èpoques de recessió econòmica, amb un ampli grup de persones de la mateixa edat i altes taxes d'aturats, el jove es veurà obligat a seguir els seus estudis i afectarà, d'aques-

[22] Aquesta teoria explica les diferències de qualificacions dels individus en el mercat de treball com el resultat, a partir d'unes determinades condicions innates, de les decisions d'aquests individus sobre el temps que inverteixen en la consecució d'aquestes qualificacions. Depenent de la seva aplicabilitat a tots els treballs o a algun treball concret, la teoria distingeix entre qualificacions (formació) genèriques i específiques. En un món perfectament competitiu, amb informació perfecta i sense incertesa, els subjectes decideixen adquirir més o menys qualificacions en funció de les seves preferències –d'una altra banda considerades com a exògenes–. Amb això, les recompenses obtingudes, és a dir, els majors o menors ingressos, deriven en última instància de la taxa de preferència temporal dels subjectes, inexplicada en el si del model. La demanda i l'oferta dels respectius nivells de qualificacions, en una context d'agents racionals maximitzadors, assegura el buidat de mercat característic de l'aproximació neoclàssica.

ta manera, les taxes d'estalvi familiar, mentre que en èpoques de prosperitat econòmica el subjecte alliberarà l'estalvi familiar i preferirà incorporar-se al món del treball abans que augmentar la seva escolaritat, i més encara si el grup d'edat a què pertany és petit, amb la qual cosa, la taxa d'atur serà baixa. Amb això, l'escolaritat i l'atur tenen una relació directament proporcional, mentre que la de l'escolaritat i el treball és inversament proporcional.

3. La reproducció de les classes socials

Davant del supòsit que la joventut és un grup social, s'ha de prendre com a eix d'investigació les condicions de reproducció social de les diferents classes socials, i concretament, se subscribeix a una representació realista de la classe, tot fent d'ella un grup circumscrit i present en la realitat; més precisament es conclou l'existència d'un grup unificat en tant que classe a partir de l'homogeneïtat objectiva de les condicions, dels condicionaments. D'entrada, però, existeix una concepció funcionalista per la qual els grups socials, definits en termes d'estrats socials, i, concretament la joventut, és definida com un conjunt d'estatus i funcions[23] derivades del procés de reproducció dels agents socials, la superació de la qual implica l'emancipació plena, que queda definida pel concurs simultani d'aquestes quatre circumstàncies: independència econòmica (entesa no com a solvència sinó com a responsabilitat per a l'obtenció de recursos per al propi manteniment); autoadministració dels recursos necessaris per viure; autonomia personal (capacitat de decidir sense tuteles); i llar pròpia (independent de la família d'origen).

La joventut es defineix, tal com podem veure, pel que no és, no pas pel que és, és a dir, una conceptualització dels joves com a individus en tensió cap a la consecució de l'estat adult[24]. L'ingrés en l'edat adulta apareix marcat per l'assumpció de la quàdruple responsabilitat: productiva (assignació d'un lloc ocupacional, laboral o professional estable), conjugal (assignació d'una parella sexual estable), domèstica (assignació d'un domicili estable i autònom) i parentela (assignació d'una descendència dependent). Per tant, és jove tot individu fisiològicament madur que encara no ha assumit responsabilitats productives, conjugals, domèstiques o paternofilials[25].

De l'anterior definició, es deriven diverses conseqüències. La primera és que la joventut no és una categoria

[23] "La *joventut* és una *condició social*. Podem definir la *condició social* com el conjunt d'estats que assumeix i de funcions socials que porta a terme una categoria de subjectes en la societat. (…) Des del punt de vista de l'individu, la *condició social* és un sistema de determinacions, límits i constriccions que se li imposen socialment, quant a individu que pertany a unes categories socials específiques. En certa mesura aquest concepte de *condició social* correspon al concepte de *classe social*, tal com ho entenen els funcionalistes en les *teories de l'estratificació* (Zárraga, 1989:5-6).

[24] Per tant, la societat es compon de joves i adults, i aquests últims són la societat.

[25] Vegeu Gil Calvo i Menéndez, 1985; Zárraga, 1989.

demogràfica, no coincideix amb cap interval d'edat ja que l'autonomia plena pot obtenir-se tant als 19 anys com pot ser absent als 29 o 30 anys. D'aquí que s'hagi realitzat la construcció de la categoria social de la joventut, definir-la com un període de transició al treball o feina assalariada, això ha suposat l'homogeneïtzació del col·lectiu amb relació al procés de transició cap a la inserció laboral. Procés de transició continu i progressiu, en el qual no hi ha una dinàmica de ruptura radical, sinó una dinàmica de lenta inserció en el mercat de treball, que determina la consecució d'una sèrie d'assoliments i posicions socials vinculades al treball. En l'actualitat aquest procés tendeix a prolongar-se i diversificar-se en funció de les distàncies desiguals respecte dels capitals socials i formatius, així com de la posició ocupada en l'estructura social, cosa que determina l'existència de diferents joventuts i diferents trajectòries o itineraris marcats socialment. De manera que s'entén que Galland (1984) hagi explicat que, en la França del segle XIX, la joventut tal com l'entenem en l'actualitat era un fenomen quasi exclusiu de la burgesia. El paper de la joventut tradicional, és a dir, la classe d'edat juvenil en la societat tradicional, es trobava en decadència; de joventut obrera, pròpiament dita, no n'existia, ja que la incorporació laboral es produïa en edats molt baixes, i una cosa semblant succeïa amb els fills de les classes mitjanes. Només els fills de la burgesia, —la qual ha jugat un paper fonamental en el reconeixement de la infància i de l'adolescència— podien permetre's el luxe de retardar la incorporació al món del treball i gaudir de l'ensenyament secundari i superior.

Ara bé, tal com hem dit abans, el que és nou en l'actualitat no és només l'allargament de l'etapa juvenil sinó també la seva generalització en totes les classes socials. Segons Galland (1984), la fase d'indeterminació pròpia de la joventut té tendència a ampliar-se a nivells socials que abans la coneixien poc i a desplaçar-se des del període escolar fins al període de començament de la vida professional. Per això, el sistema educatiu i el mercat de treball són probablement els condicionants estructurals més importants a la llum dels quals s'ha d'explicar què passa en el món juvenil[26].

La segona conseqüència és que els joves no pertanyen directament a cap classe social, en tenen una d'origen (la familiar), però, encara que el procés de joventut és una demora en la incorporació social plena dels individus, hi ha un marge d'indeterminació en el procés de reproducció social dels diferents grups socials ja que les pertinences so-

[26] Un aspecte que cal destacar, probablement com a conseqüència de la crisi econòmica, és la tendència a incrementar el nombre de joves que ni estudien ni treballen. En qualsevol cas, la situació dels estudis, d'ocupació o d'atur es troba fortament condicionada per l'origen social. Malgrat que resulta popular parlar de joventut en general, cal recordar que els joves com a col·lectiu no són una classe social: dins del grup juvenil s'aprecien diferències tant importants com les que podem observar quan comparem el grup juvenil amb el grup adult.

cials se construeixen i es renegocien contínuament al llarg de les lluites històriques. Per tant, el sistema de posicions socials no és estàtic[27]. Malgrat això, creiem que estudiar la joventut implica considerar tant els diferents punts de partida (posició de la classe familiar) com els diferents punts d'arribada (la seva inserció en una determinada estructura social), i referir les representacions subjectives dels joves a les posicions que ocupen en l'estructura social. Si desatenem aquests aspectes, hi ha el risc d'observar només les característiques comunes que confirmen l'existència del grup social jove, ignorant la magnitud de les diferències internes (reproducció social del procés juvenil). A més a més, destaquem que en un estudi realitzat a Girona[28] es diu que el pas de la dependència a l'autonomia es concreta quan el jove assumeix responsabilitats familiars i laborals, però aquesta assumpció de responsabilitats depèn també d'una altra variable: la classe social a la qual es pertany, ja que "els diferents grups socials produeixen subjectes adequats a les condicions materials i socials en què són productius; i mitjançant aquesta producció reprodueixen la seva posició en l'estructura social" (Martín Criado, 1998:79).

Cal destacar, doncs, la importància de la influència de l'origen familiar com a garantia de la reproducció social, en produir determinats models ideologicoafectius que conformen diferents tipus de subjectivitat juvenil, directament relacionats amb les seves posicions socioeconòmiques. Aquest fet explica l'existència de múltiples relacions jeràrquiques i de dominació que són imposades pel sistema de relacions socials dominant[29]. En definitiva, per estudiar aquest col·lectiu és necessari remetre'l als seus orígens socials. I aquestes arrels socials són dues: el sistema productiu i el sistema educatiu. Sistema que caracteritza les classes socials en distàncies desiguals respecte de la cultura escolar

[27] "El diagrama que es pot dibuixar de les posicions en un moment determinat és només una fotografia que congela les relacions de forces en un moment del temps. I és que els subjectes no són només ocupants de les posicions: són també subjectes estratègics. L'espai social és un espai on diferents grups socials –definits per la seva estructura de capital– es troben en confrontació: en les seves estratègies de reproducció intenten conservar o alterar la relació de forces –l'estructura de capital–. Per entendre la dinàmica de les posicions socials s'ha d'entendre, per tant, la producció dels subjectes d'aquestes estratègies" (Martín Criado, 1998:75). Es a dir, l'espai social és un camp de forces en la mesura en que les propietats considerades per a construir-lo són propietats actuants i que són les diferents espècies de capital o poder que tenen vigència en els diferents camps socials.

[28] *La joventut de les comarques gironines*, 1985.

[29] Segons Carrasquer (1997:61), "la joventut és un període d'aprenentatge en què s'interioritzen i reelaboren els sistemes bàsics de desigualtat social, com un moment particular de confluència de diferents estructures de desigualtat, encara que són les de gènere les que aquí estem analitzant, però a les quals es podria afegir, com ja s'ha remarcat, l'origen i la classe social o l'ètnia, si fos el cas. En aquest període d'aprenentatge es construeixen les identitats de joves de gènere masculí i de joves de gènere femení, i és una etapa que té molta relació amb l'accés i amb la permanència del jove en el treball".

i per disposicions diferents per a prendre-la i dominar-la. Així, Bourdieu (1988; 1999) explica com els joves desafavorits no són expulsats prematurament de l'escola sinó que són orientats cap a canals de formació desprestigiats. Si bé es pot estar inclòs en el sistema escolar (durant més temps, donat que s'ha perllongat l'obligació escolar), simultàniament és possible estar privat de les oportunitats reservades a un públic encara socialment seleccionat.

S'ha de destacar que les quatre condicions (independència econòmica, autoadministració dels recursos necessaris per viure, veterania personal i llar pròpia) són necessàries i per força s'han de produir conjuntament. *Ser adult* aquí i ara, o sigui, el fet que la societat consideri que un individu és adult o no ho és dependrà que aquest individu reuneixi les quatre circumstàncies[30]. D'una altra banda, aquest temps d'espera dependrà, a més a més, de la naturalesa de l'estructura productiva i demogràfica de cada societat en concret, és a dir, és el mode de producció i reproducció el que determina les duracions mínima i màxima a què poden arribar els joves concrets, amb estructures de capital, trajectòries socials i disposicions diferents que s'enfronten a treballs diferents i a posicions molt diferents en el mercat de treball.

Aquesta visió que relaciona joventut i treball és ampliada i millorada per part de Prieto (1994), basada en les tesis definides per Martín Criado[31] (1998). Així cal concloure que la transició cap al treball és la dimensió fonamental a l'hora de definir el concepte de joventut. Transició cap treball i joventut acaben per significar el mateix, ara bé, sense esborrar totes les diferències entre orígens socials, trajectòries i punts d'arribada. De totes les condicions necessàries que hem esmentat per aconseguir la transició a la societat adulta, la dimensió central i nucleadora de les altres és la primera: l'assoliment de la independència econòmica, indissociable de les divisions socials.

4. Joves i transició laboral

És evident que la consecució efectiva de recursos propis passa, per a la majoria dels mortals, per vendre la pròpia força de treball a canvi d'un salari. Per això, per a Prieto (1994), joventut i mercat laboral passen a ser elements constitutius d'una mateixa i única realitat social. En aquest sentit, podem contemplar com les dimensions que configuren i determinen la incorporació del joves a la societat adulta giren al voltant de l'eix central que és la dimensió laboral. De manera que si la transició juvenil té moltes dimensions, es pot dir que la dimensió que millor defineix el fet juvenil és la transició laboral[32].

[30] Agulló Tomàs (1997).

[31] S'ha de tenir en compte la importància del treball de la reproducció sobre l'ocupació o el de desigual valor de l'educació per a ambdós gèneres.

[32] També segons Garrido Medina (1980), l'ocupació d'un lloc remunerat en el sistema productiu esdevé una de les claus fonamentals per al procés d'inserció social.

El procés d'inserció en la societat adulta per part del joves, procés en el qual inclouríem la transició al treball, és l'aspecte més específic del fet de *ser jove*, sense ignorar la diferència d'orígens i trajectòries socials —l'estructuració en classes socials—. Per tant, es poden considerar *joves* tots aquells subjectes en fase de transició cap al treball. La variació d'aquest procés durarà el temps que duri aquesta transició, sense ignorar l'estructuració del mercat de treball en posicions molt diverses sota tots els angles (salaris, condicions laborals, possibilitats d'estabilitat i promoció). D'aquesta manera, i portant aquesta argumentació fins al final, aquests autors[33] apunten que tenint en compte la transició, sempre que es realitzi de formes diferents en diferents classes socials, haurem de parlar de *diferents joventuts*, i no d'*una* joventut. Aquest mateix argument es pot estendre a la qüestió de gènere. És a dir, si la transició és diferent en homes i dones haurem de distingir entre una joventut masculina i una joventut femenina[34].

Prieto *et al*. (1994) indiquen que l'anàlisi tradicional de les condicions de treball dels treballadors té un sentit ple, sempre que pràcticament la totalitat de treballadors es trobi efectivament ocupada (en un lloc de treball, lògicament) i durant un període de temps determinat. No obstant això, en la situació dels treballadors espanyols un percentatge elevat de treballadors no tan sols pot arribar a sofrir males condicions de treball en el sentit tradicional del terme sinó que fins i tot pot arribar a no tenir treball. Segons aquests autors, per superar el concepte tradicional de condicions de treball, és necessari que aquesta definició inclogui tant el contingut i el mitjà del treball com el fet de l'ocupació, i la raó d'això és òbvia: en la conjuntura actual, una conjuntura que dura ja més de dues dècades, i que el seu final sembla que no apareixia en l'horitzó, la situació de l'ocupació s'ha convertit no només en una condició de treball, sinó en la més important. Per aquests autors, no hi ha condicions de treball si no hi ha treball —en el nostre cas, treball assalariat— i el fet de treballar és definit en les societats modernes com a ocupació. D'aquesta manera, per tractar el fenomen de les condicions de

[33] Prieto (1994); Martín Criado (1998).

[34] Segons Casal *et al*. (1991), conceptualitzar la joventut com transició permet destacar el fenomen de la diferenciació interna de la població juvenil. Així mateix, possibilita un tractament temporal, històric i biogràfic del fenomen juvenil. Segons Casal, aquest enfocament destaca que la realitat del joves ve determinada per processos de transició desiguals, d'aquí que les comparacions de realitats juvenils molt diferents siguin poc fructíferes, fins i tot dintre d'un mateix país, per exemple, existeixen diferents processos de transició. Així mateix, la dimensió biogràfica representa un paper fonamental, per aquests autors, ja que indica que, durant el procés de trànsit, passen moments i fases diferents que determinen vivències socials molt diferents. D'aquesta manera, s'aposta per una sociologia que, basant-se en les anàlisis del processos de transició, defensi i se centri en els següents paràmetres: a) transició i fases de transició, b) transició i estructura econòmica, c) transició i territori, d) transició i determinació sociocultural, e) transició i localització espacial, f) transició i inserció social, g) transició i diferenciació social, h) transició i polítiques de transició.

treball cal i és fonamental conèixer prèviament la naturalesa del fet de l'ocupació, ja que esdevé crucial per a la comprensió de la situació sociolaboral dels joves.

Quan intentem endinsar-nos en l'àmbit de l'ocupació com a punt de partida fundacional de les condicions de treball, es constata que el mercat de treball esdevé una construcció sociohistòrica, amb tot el que això suposa. És evident que no tots els treballadors tenen idèntiques condicions de treball. El mercat de treball, aquest lloc on el treballador ven la seva força de treball a canvi d'un salari ofert pel comprador amaga una forta discriminació social. El mercat de treball a part de ser una forma de regulació social, és un mecanisme de segmentació i jerarquització de la força de treball. Aquest mercat crea, a més a més, les condicions per a la reproducció de la desigualtat que produeix.

Es comprèn que, si el concepte de transició és idoni per tractar els problemes que afecten la joventut, vol dir que hauríem d'analitzar la naturalesa del treball i de l'ocupació en les actuals societats industrialment avançades. Actualment s'insisteix en la centralitat que el treball posseeix en les societats contemporànies i, malgrat el descens de la potencialitat d'absorció del mercat de treball i l'evolució de la desocupació, l'esfera del treball segueix representant un paper decisiu per a la confrontació de l'esdevenir de les persones i de les seves societats. Aquest punt és fonamental en la nostra anàlisi ja que, a partir d'un estudi realitzat a la ciutat de Reus, hem constatat en els discursos dels joves (de diferent procedència i situació laboral) que el treball segueix actuant com a categoria central i segueix estructurant i determinant les seves experiències vitals més essencials. De fet les conclusions a què vam arribar en l'estudi esmentat, són, entre altres, les següents:

• El treball ocupa un lloc central per a la gran majoria de joves estudiats, i això és així en totes les variables que considerem: l'origen sociofamiliar, l'hàbitat, l'edat, el sexe, el nivell educatiu, l'estat civil, el tipus d'experiència laboral. Per tant, el treball és un valor o dimensió essencial a l'hora de configurar, construir i consolidar la identitat dels joves. A més a més, la situació de dependència, precarietat i marginalitat del segment poblacional juvenil respecte del món laboral posterga indefinidament la inserció plena del joves dins la societat (amb tota una sèrie de nous problemes que se'n deriven).

• Els joves, tot i la seva concepció principalment instrumental, posseeixen una actitud positiva respecte al treball. És a dir, prenen el treball com un valor instrumental, però desitgen (expectatives), exigeixen (demandes) i persegueixen (recerca i itineraris) un treball en condicions i amb sentit, o sigui, valoren de forma significativa les denominades funcions expressives de l'activitat laboral (valor expressiu del treball).

• La percepció i la valoració de joves pertanyents a àmbits socials diferenciats tendeixen a estructurar-se principalment en funció de la posició social

i l'experiència laboral que aquests joves posseeixen, més que en base a una comú condició de jove. D'aquesta manera, es creen diversos tipus o col·lectius diferenciats de joves, ja que el procés actual de transició al treball presenta un crític panorama en cristal·litzarse en un moment de crisi del model d'acumulació del sistema capitalista, un moment de radicals transformacions i replantejaments que es tradueix en els fenòmens preocupants, com ara l'atur, la precarietat, la situació dual i la segmentació social[35]. I, com és fàcil de constatar, el segment poblacional més afectat per aquestes mutacions és el juvenil.

És necessari, doncs, conèixer, com a mínim, els canvis estructurals que estan operant en la nostra societat per poder començar a tractar el fenomen dels joves. Per tant hem partit d'un concepte de joventut que considera joves a aquells individus que, encara que han superat fisiològicament i psicològicament l'edat adolescent, o sigui que han reunit les condicions necessàries per realitzar les funcions d'adults en la societat de la qual formen part, no disposen de les condicions suficients per organitzar el seu propi grup domèstic i per independitzar-se de la seva família d'origen. La nostra societat atorga, aquí i ara, l'estatus d'adult (independència) a aquelles persones que tenen la possibilitat d'intercanviar la seva força laboral per una compensació econòmica que, en conseqüència, possibiliti l'emancipació i l'autonomia. O sigui, a aquelles persones que comptin amb un lloc de treball (més o menys estable, més o menys segur). Però la crisi que estem vivint en els últims anys del model de societat, basat en el treball assalariat, ha posat en qüestió alguns dels valors que el legitimen i sustenten i, així mateix, ha posat els joves en una especial i concreta col·locació social[36]. En aquest sentit, aques-

[35] Caldria analitzar com el fenomen de la formació ha esdevingut una ideologia de competència i desplaçament del mercat de treball d'aquells qui no disposen de certificació escolar o que tenen estudis inacabats. Vegeu al respecte Marsden (1994), Dubet i Martuccelli (1998), Bourdieu (1999). Cal fer l'observació que avui dia cada vegada més es viu el fracàs escolar com una catàstrofe, fins i tot en els mitjans populars, ja que els alumnes provinents de les famílies culturalment més pobres queden més estigmatitzades que abans, doncs, com indiquen els autors anteriors, han tingut finalment la seva oportunitat, a més que no obtenen, quan acaben una llarga escolaritat, res més que un títol devaluat.

[36] Les transformacions en el model d'acumulació capitalista; la crisi de la regulació keynesiana; els processos de globalització i regionalització econòmica; l'impacte dels processos de re-estructuració productiva i canvi tecnològic, produeixen efectes perversos des del punt vista de la cohesió social en la mesura en que constitueixen una perifèria precària i produeix la desestabilització dels estables, tot originant una dinàmica que "pot convertir-se en un veritable desafiament a la legitimitat de l'ordre social en el seu conjunt i, per tant, a la seva reproducció" (Prieto, 1999; 529). D'aquí que la qüestió social més urgent tingui a veure en torn a la condició d'ocupabilitat, imposat per un mercat cada vegada més fort i una societat cada vegada més desinstitucionalitzada i vulnerable en front a les successives onades de disciplinament i retallada dels drets socials i territorials, entrant així en joc el que s'ha denominat la crisi urbana o el malestar del conurbà, en fer emergir agudament la qüestió de l'exclusió, la violència i la delinqüència dels barris.

ta ha estat la raó de considerar el binomi de la joventut (transició) i el treball, o sigui, els joves com a agents socials en transició al treball i com a objecte de la nostra anàlisi.

Pel que fa a les característiques de les condicions de treball en l'Espanya actual, Prieto (1994) destaca quatre trets específics: a) fort canvi comprimit; b) estructura tova i fràgil; c) precarització del treball; i d) mercat de treball segmentat i discriminatori. Amb referència al primer tret de les condicions del treball en l'Espanya actual, en la distribució de treballadors assalariats en funció de la grandària de les empreses i dels centres de treballs, s'observa un procés de *minimització* d'aquestes unitats de producció[37]. En aquests últims anys els llocs de treball s'incrementen en les petites empreses, perquè creix el nombre d'aquestes, i perquè són aquestes empreses també les que tenen més possibilitats que les grans de crear-ne[38]. Des del costat dels treballadors, aquest procés suposa en general un empitjorament de les seves condicions de treball i una major dificultat per a la defensa col·lectiva del seus interessos.

Uns altres canvis que es donen en la composició de la població ocupada global i assalariada són les transformacions que han modificat les seves condicions subjectives: en la formació, en el gènere i en les edats. El nivell formatiu s'ha incrementat notòriament en totes les classes socials. Però amb aquesta elevació del nivell instructiu, la política de contractació empresarial s'ha fet molt més selectiva i, per tant, la discriminació i la desigualtat social segueix produint-se en aquest aspecte tan fonamental i determinant per a la consecució d'un lloc de treball[39] . Respecte als altres canvis, s'observa un significatiu i creixent procés de feminització de la població treballadora. Es constata també una distribució relativament equilibrada entre totes les edats centrals, és a dir, un major pes de la població treballadora entre trenta i quaranta-nou anys, en detriment dels més joves.

Respecte al segon tret significatiu de les condicions dels llocs de treball, és a dir, la seva fragilitat, s'ha d'assenyalar que, entre 1977 i 1992, quasi no varia el volum de població ocupada. En canvi, durant aquest mateix període de temps, s'incrementa (en un 18,1%) la població total i l'activa (un 16,1%). Això demostra, per tant, la incapacitat de l'estructura productiva espanyola de generar un nivell de treball d'acord amb les exigències de la seva població[40]. A

[37] No obstant això, com apunten aquests autors, el fet que es multipliquin les petites empreses no significa que les grans perdin força o control sobre el conjunt de l'economia. La veritat és que moltes d'aquestes empreses sorgeixen de les decisions de desconcentració i subcontractació de les grans.

[38] I, en temps de vaques magres, destruir-los.

[39] Vegeu QUIT (2000).

[40] Les xifres d'aturats es disparen, però no pel nombre creixent de demandants de treball que no aconsegueixen trobar feina, sinó, sobretot, per la capacitat de destrucció de treball que existeix.

aquesta fragilitat s'hi afegeix la precarització del treball assalariat. Des del punt de vista de Prieto et al. (1994), la precarietat en el lloc de treball assalariat expressa una inestabilitat en el treball no controlada pel treballador. D'aquesta manera, es pot dir que la precarietat és consubstancial a la condició d'assalariat; a excepció de determinats casos, no hi ha treballador que controli al llarg de tota la seva trajectòria laboral amb seguretat el seu lloc o llocs de treball, per més indefinits que siguin els seus contractes. Aquesta consubstancialitat es fa particularment clara i visible en temps de crisi. A aquesta precarització del treball, s'hi ha d'afegir que disposar d'un lloc de treball és gairebé un privilegi que atorguen les empreses, i encara més, si es tracta d'un lloc de treball amb perspectives de permanència.

El quart tret específic de les condicions de treball es refereix al mercat de treball segmentat. El fet que treballadors amb una mateixa o similar capacitat de treball siguin tractats pel mercat d'una manera diferent sia des del punt de vista del treball o sia des de les condicions de treball, ens porta a tractar el problema de les fractures i desigualtats que apareixen en la mobilització de la força de treball en la nostra societat actual. Podem parlar de dues desigualtats especialment significatives. Primer, les desigualtats lligades a les modalitats de contractació laboral. Segons les tendències obtingudes de les dades, s'observa, respecte a aquest punt, que la proporció de treballadors amb contractes temporals és més elevada en el sector privat que en el públic, en les petites empreses que en les mitjanes i grans, en la construcció més alta que en el sector de serveis i en els serveis més que en la indústria.

Però, a més a més, es constaten diverses estratègies empresarials de mobilització productiva d'aquesta força de treball: a) la contractació temporal és la modalitat habitual d'incorporar un treballador a l'empresa; b) la temporalitat és molt més alta com més baixa és la categoria professional dels treballadors; i c) la facilitat del tancament de la relació laboral i de contractació ha permès a les empreses seleccionar la mà d'obra que considera més adequada a les seves necessitats i substituir una mà d'obra per una altra.

Al mateix temps, aquestes estratègies es suposen una determinada selecció de treballadors i converteixen en temporals aquests treballadors. D'aquesta manera observem com unes categories socials són preferibles a unes altres. A més, tenint en compte la condició social de l'edat[41], observem que la temporalitat afecta sobretot els joves, que és el se-

[41] Condició que diferirà tant en extensió com en contingut i sentit, segons les classes socials i les fraccions de classe. Així, "l'augment d'importància de l'escolaritat en les estratègies de reproducció social d'un nombre creixent de capes socials ha redefinit les fronteres entre la classe d'edat *joves* i *adults*, a la vegada que el contingut propi de les essències socials —de la sèrie de drets, privilegis, deures, comportaments esperats, etc.— de cadascuna d'aquestes classes d'edat." (Martín Criado, 1998:86).

gon aspecte de desigualtats al qual fem referència[42]. Les desigualtats de la contractació temporal es donen des del punt de vista de l'atur; i les taxes de precarietat i d'atur discriminen negativament joves i dones. A més a més, és necessari integrar l'estudi de la inactivitat en l'anàlisi de les condicions de treball i del mercat laboral. I per això, els autors recorren al concepte de poder social, de negociació de mercat, que és definit com la capacitat i la disposició d'un treballador o un conjunt de treballadors a acceptar o rebutjar un lloc de treball per determinats salaris i en determinades condicions de treball, d'aquesta manera, el poder social de negociació expressa el nivell d'acceptació d'aquestes condicions, per sota del qual els treballadors considerarien les seves oportunitats de treball com a socialment inacceptables[43].

Aquest poder social (que està determinat per la situació global del treball i la seva tendència, pel grau d'implantació dels drets socials dels treballadors, per la seva capacitat de mobilització, etc.) és actualment molt escàs i es troba desigualment distribuït segons les persones o els grups socials. Aquest poder social de negociació va des d'un grau màxim dels que posseeixen el contracte indefinit al mínim dels inactius (que ni tenen treball ni el busquen). En definitiva, la joventut té molt a veure amb el fenomen del treball. Tant és així que Gil Calvo i Menéndez (1985) arriben a manifestar que estalviant treball s'inventa la joventut.

Una anàlisi centrada en els processos de transició dels joves al món del treball, tracta implícitament sobre l'existència d'un mercat de treball de joves o sobre la pertinència d'aquest concepte[44]. El debat s'acostuma a centrar en l'oposició de dues hipòtesis simplificades extremes:

1) Se suposa que existeix un subconjunt de treballs específics, reservats als joves i cap als quals s'orienten tots els joves. Aquesta hipòtesi es pot integrar en una concepció ortodoxa dels *grups no competitius* o en una concepció heterodoxa de la segmentació dels mercats de treball[45].

[42] Tanmateix, "el problema dels treballadors més joves no era tant l'atur prolongat com la constant rotació laboral entre treballs precaris, sense futur. Amb altres paraules, sota la presumpta *plaga* macroeconòmica de l'*atur juvenil* es troba la sobreexplotació i precarització del sector més desprotegit de la mà d'obra més jove. A més a més, la probabilitat de circular pel segment més precaritzat del mercat laboral no és independent de l'origen social. Per tant, la imatge d'una joventut que s'enfrontaria a problemes d'inserció ha de matisar-se fortament: les trajectòries socials i laborals —irreductibles a la dicotomia treball/atur— són molt diverses, així com els tipus i condicions de treball; les probabilitats d'estar en una situació o una altra, així mateix, difereixen fortament en funció de la posició de partida, el capital escolar acumulat, les xarxes socials mobilitzables per la família…" (Martín Criado, 1998:178).

[43] Prieto *et al.* 1994.

[44] Les hipòtesis d'un mercat de treball homogeni exclou l'evidència d'un mercat de treball dels joves.

[45] L'enfocament dels mercats de treball segmentats va avançar com una alternativa al model neoclàssic, a inicis dels setanta, en un intent d'oferir explicacions convincents a fenòmens com la

2) I si no és així hem de considerar que en un mercat de treball heterogeni, el conjunt de llocs de treball està sotmès a la concurrència entre *joves* i *adults*. Aquí el que es planteja és determinar si l'oferta de treball dels joves està dotada de característiques particulars o si la demanda de treball per part dels contractistes adopta criteris de reclutament i de gestió particulars.

Ambdues hipòtesis coexisteixen en la realitat social i de mercat. En un extrem trobaríem treballs enquadrats per dispositius institucionals reservats explícitament als joves (contractes de formació, d'aprenentatge) o a determinades categories de joves (concursos de selecció amb límits d'edat i exigències de diplomes). En una altra banda, podem trobar categories professionals o uns tipus de treball en què coexisteixen joves i adults, els quals estan col·locats en una posició de concurrència.

Per contrastar aquestes hipòtesis extremes, cal verificar tipologies que mostrin les diferents maneres d'inserció professional dels joves en unes estructures de treballs heterogenis[46]. Amb aquest objectiu apareixen tipologies diverses que volen donar compte de l'àmplia gamma de posicions dels joves sobre els mercats de treball, que van des de la pertinença a uns submercats específics a la concurrència sobre el mercat de treballs precaris[47]. Des

distribució (dispersió) dels salaris, la incidència de l'atur i les causes de discriminació. Les aportacions d'aquest enfocament són: a) el mercat de treball pot ser contemplat profitosament com un compost de diferents segments, cadascun amb pautes de treball pròpies i mecanismes diferenciats de formació salarial; b) l'accés als llocs en alguns segments i alguns moments és limitat, en el sentit que el nombre d'individus que desitgen ocupar places és major que el nombre de places ofertades; c) la productivitat és contemplada com un atribut de la plaça més que com un atribut del treballador; depèn per tant, de l'equip disponible i de les característiques del mercat del producte; d) les diferències observades en les recompenses que els individus obtenen en el mercat laboral no es corresponen amb les diferències existents de qualificacions; de fet, les desigualtats salarials amplifiquen les desigualtats de qualificacions; e) tot i que les forces del mercat afecten els resultats laborals obtinguts, aquestes forces radiquen més en el mercat del producte que en el mercat de treball; això situa els canvis de la demanda, el poder de l'empresari i la tecnologia de producció com a variables fonamentals, i f) contràriament a la teoria ortodoxa, que considera les preferències individuals i l'entorn institucional com a exògens, l'enfocament dels mercats de treball segmentats tracta els gustos, les institucions i fins i tot la pròpia política econòmica com a endògens.

[46] En cap cas parlem d'i*nserció* dels joves en la societat; aquesta afirmació pressuposa que abans d'aquesta presumpta inserció se'n trobin fora. Vegeu Martín Criado (1998).

[47] En aquest sentit és important remarcar la distribució inspirada principalment pels treballs de Michael Piore (1979) i David Marsden (1994) entre mercats de treball professionals, interns i externs. En els mercats de treball professionals, l'entrada dels joves està sotmesa a un procediment de certificació que el dota d'una qualificació professional transferible i li dóna accés a una mobilitat professional entre empreses i sectors. En els mercats de treball interns de les empreses (o de les administracions) l'accés es realitza a través de llocs d'entrada segons uns criteris de reclutament definits pel contractista, i s'obre un espai de mobilitat interna en les empreses al ritme de l'antiguitat i de l'adquisició de qualificacions específiques. En els mercats externs, la concurrència amb els adults és immediata; el joc de l'oferta i de la demanda regula l'accés al treball, la seva durada i els fluxos de mobilitat.

d'un punt de vista metodològic, les tipologies no han d'interpretar-se en termes de segments separats i estàtics sinó que han de ser útils per descobrir o identificar els fluxos específics de mobilitat que els entrellacen. Existeixen diferents tipologies al respecte. Per exemple, Marsden (1994) planteja que Paolo Garonna i Paul Ryan creuen en dos criteris: la regulació de la inserció dels joves per unes institucions o pel mercat i els mecanismes d'inclusió o exclusió dels joves. David Asthon i Malcom Maguirre distingeixen vuit segments del mercat de treball en creuar els dos sexes i quatre grups de categories de professionals. Cada segment es caracteritza per cinc criteris: grau d'estabilitat dels treballs, possibilitat de carrera, risc de no treballar, temps de formació inclòs dins del treball, i tipus de mobilitat dins del segment. Finalment, si tenim com a referència el temps que tarden els joves a aconseguir l'emancipació familiar, tal com realitza Joaquim Casal (1993), tindrem diferents formes de transició dels joves a la vida adulta. Aquest temps de transició es caracteritza per l'emergència de tres modalitats: a) les trajectòries de bloqueig en la inserció i que configuren una fracció de *l'exclusió social*; b) els itineraris de retard en l'emancipació, en funció de la nova ordenació del mercat de treball en el qual prima la precarietat i la rotació laboral; i c) *l'aproximació successiva* com a forma dominant de transició entre els joves, tant de les noves classes mitjanes com de la classe treballadora.

Sota el terme d'*inserció* s'han fet estudis sobre el pas de l'escola al treball, que mostren una sèrie de fenòmens que es repeteixen en les societats europees[48]: la quasi exclusió dels joves menys formats dels treballs amb contracte estable, l'extensió de treballs precaris, l'elevació del nivell de formació pel qual els joves són reclutats en categories de treballs iguals, la concurrència entre els joves de nivells de formació diferents per accedir a una mateixa categoria de treballs i, generalment, l'especificitat d'un mercat de treball juvenil[49].

[48] Cachon (1999) efectua l'anàlisi de la construcció dels dispositius orientats a remodelar el procés d'inserció dels joves en el mercat de treball des d'una perspectiva comparativa a Alemanya, Espanya, França, Itàlia, Regne Unit i Suècia, i conclouen que existeixen quatre tendències que són comunes en aquests països: a) el conjunt de canvis tècnics i organitzatius que han produït una notable transformació de l'estructura del treball i de la naturalesa de les qualificacions requerides als joves, b) el considerable allargament de la formació inicial dels joves, c) la transformació de les estratègies de les empreses per a la selecció de la mà d'obra, lligada a l'enduriment de les condicions de competència en el mercat del treball, i d) la intervenció dels poders públics per establir mecanismes especials d'inserció laboral dels joves. Així ha anat apareixent un espai nou entre la formació i el treball que institucionalitza formes diverses d'inserció a la vida activa.

[49] Cachon (1999) remarca que l'entramat de dispositius d'inserció dels joves al mercat laboral a Espanya queda definida després de l' Acord interconfederal per l'estabilitat i el treball (recollit en el Decret-llei 8/1997, de 16 maig), i agrupa el contingut de l'Acord en quatre blocs: els mecanismes d'inserció de joves al mercat de treball, els dispositius que tendeixen a reduir la temporalitat i la rotació del mercat laboral, altres qüestions del sistema normatiu que regula els contractes i els acomiadaments i, finalment, l'establiment de mecanismes de seguiment de l'Acord i la intervenció de la negociació col·lectiva en la seva posada en pràctica.

L'anàlisi de la *inserció* com a procés de recerca de treball, que es basa en enquestes longitudinals, procedeix generalment per l'agregació de característiques individuals. Economistes —hereditaris de la tradició neoclàssica— i sociòlegs —hereditaris de les teories de la mobilitat social— es troben, així, naturalment aliats en aquest tipus d'investigació empírica[50]. En oposició a la noció d' *inserció*, cal utilitzar la de *transició*, que vol significar que els processos d'accés dels joves a un treball depenen sobretot de l'estructuració dels mercats del treball per les polítiques de mà d'obra de les empreses i per la intervenció de l'Administració. La *transició* es defineix llavors com el conjunt de formes socials d'accés al treball dels inactius (joves i no), de manera que primer esdevé el caràcter socialment organitzat d'aquests processos[51]. Això suposa que l'anàlisi ha de privilegiar els processos de construcció de l'oferta de formació en el si dels dispositius d'inserció, oferta que es diversifica segons les categories d'organismes (d'origen ministerial, patronal o associatiu), cadascun buscant el seu propi concepte i actuant en conseqüència. Aquesta perspectiva focalitza les seves anàlisis sobre les pràctiques dels contractistes, la legislació, els acords sindicals, les institucions de formació, que influeixen en l'entrada dels joves al mercat laboral i que donen forma a les seves experiències i mobilitats. D'aquesta manera es dóna més importància a les empreses i institucions que als individus.

Els determinants del treball dels joves està relacionat tant amb el nivell d'activitat econòmica com amb les fluctuacions conjunturals[52], però també s'ha de tenir en compte les estratègies dels

[50] Els estudis que es basen en l'explotació de dades estadístiques principalment intenten comparacions internacionals, que defineixen el jove per la franja d'edat compresa entre els 15 i els 24 anys. Aquesta convenció s'imposa per raons pràctiques però restableix la pertinença de fronteres. Aquesta aproximació se centra en la transició professional, que té per objecte d'anàlisi analitzar el període que separa el final de l'escolaritat inicial de l'accés a un treball durador. Aquesta definició permet aïllar una fase específica del cicle de vida, i també permet centrar l'anàlisi sobre un fenomen nou i general: l'allargament i la diversificació d'itineraris d'accés al primer treball.

[51] Aquesta aproximació *institucional* té per objecte d'estudi la població juvenil que, en el treball, està sotmesa a normes legals o convencionals i específiques (salaris, duració del treball, contractes de treball...). Les fronteres estan ara ben establertes. Com hem afirmat al llarg d'aquest article la categoria *joves* és una construcció social i no una dada psicològica. El contingut i l'extensió de la categoria serà variable en el temps i l'espai. La seva caracterització permet remarcar unes especificacions estatals evolutives així: tant a França com a Espanya l'anàlisi del treball dels joves està centrat sobre la categoria de 16 a 25 anys, mentre que al Regne Unit aquesta categoria es refereix als 16-18 anys. A Itàlia, el dispositiu principal, el contracte de formació-treball, s'aplica als joves menors de 32 anys. No obstant això, aquesta aproximació també té un inconvenient, que està relacionat amb nombrosos joves pertanyents a la mateixa classe d'edat que ocupen treballs que es regeixen per normes independents de l'edat, amb la qual cosa s'escapen de la definició institucional.

[52] En els treballs economètrics contemporanis aquestes són les dues conclusions comunes entorn al treball.

diversos agents i grups implicats en el mercat de treball. El pes d'aquestes variables, les seves inflexions a curt i a mitjà termini, fan particularment delicada la identitat empírica de la influència específica de les variables salari i formació en l'ocupació dels joves[53], la focalització dels quals ha tingut lloc a causa de l'augment de la desocupació entre els joves i la disparitat entre les taxes de desocupació dels joves i dels adults[54].

Un lligam directe entre el nivell salarial i el volum de treball dels joves és difícil d'establir. Però no passa el mateix quan examinem els fenòmens de substitució entre categories de mà d'obra. Fenòmens que són susceptibles de ser provocats per una variació de les taxes salarials (o costos salarials) relatives als joves i als adults. En aquest sentit, hi ha una evidència empírica sobre el lligam entre salari-treball segons els sectors, els tipus de treball i les formes d'inserció dels joves. Tres modalitats típiques poden ser diferenciades:

1) L'accés al treball es realitza en situacions que impliquen un contingut en formació costós per al contractista (model d'aprenentatge). En aquestes situacions, l'existència d'un salari relativament inferior és una condició d'existència d'aquests treballs, no en una lògica de substitució entre categories de treballadors sinó en una lògica d'inversió en formació per evitar els comportaments de *free rider* (empreses que contracten joves qualificats formats per la concurrència).

2) L'accés al treball en una situació de concurrència entre joves i adults per treballs que no requereixen una experiència professional. En aquest cas, el cost salarial relatiu de les categories de mà d'obra influeix directament sobre les eleccions de les empreses. La reducció del cost salarial dels joves pot afavorir la seva contractació i provocar un efecte de substitució, sense impacte sobre el volum total del treball.

3) En el sector no mercantil (administracions públiques i privades, serveis) el volum del treball està sotmès a un criteri pressupostari. La reducció del cost salarial dels joves pot provocar un efecte net de creació de treball segons una lògica de repartiment financer limitat.

---

[53] La resposta i la investigació s'ha produït en dues direccions diferents: d'una banda, la rigidesa de les taxes salarials de cara als desequilibris observats sobre el mercat del treball; i d'una altra banda, la inadaptació del sistema de formació als criteris de reclutament dels treballadors.

[54] Els discursos oficials suggereixen un diagnòstic segons el qual la inadaptació del sistema educatiu amb relació a les *necessitats de l'economia* seria la causa principal de la desocupació dels joves; l'interès és evident: designar un responsable que eviti qüestionar la política de treball. El problema és que aquesta afirmació resisteix malament l'anàlisi. Com diu Martín Criado (1998:38), els discursos sobre les necessitats de formació idealitzen el desenvolupament de les noves tecnologies o de les necessitats del mercat de treball. A més a més, quan es proposa com a solució a l'atur l'augment de formació dels aturats, es confonen les posicions que poden ocupar en el mercat de treball amb els ocupants d'aquestes posicions. Així, doncs, obvien el fet que l'augment de formació dels demandants de treball no augmenta les posicions que aquests demandants podrien ocupar.

Amb relació al lligam entre formació i treball, les tendències que s'observen en les últimes dècades posen de manifest que la formació és eficaç pel que fa a la determinació de les oportunitats relatives dels joves a l'accés del treball, però manté una relativa independència entre l'esforç global d'educació i la situació global dels joves sobre el mercat del treball[55].

Les tendències que es posen de manifest durant aquestes últimes dècades són les següents:

1) L'increment quantitatiu de l'educació evidencia una millora en els nivells de qualificació formals.

2) No existeix una correlació entre aquests indicadors, quantitatius i qualitatius, i altres que, en sèrie cronològica o comparacional internacional, mesuren la situació dels joves en relació amb el treball.

3) El nivell i l'especialitat de la formació constitueixen les principals variables explicatives de la probabilitat d'accés al treball o del risc de desocupació, si bé al llarg del període s'observa que aquests indicadors estan degradats per totes les categories. El lligam és també fort amb el nivell de salari obtingut per aquells que tenen un treball.

4) L'evolució dels nivells de formació, de cara a una situació de manca de treball, provoca una degradació en cadena dels nivells d'accés al treball per als titulars d'un nivell donat de formació.

5) Les diferències per sexe i origen social amplifiquen les desigualtats lligades als nivell de formació.

Per demostrar la correlació entre nivell de formació, taxa de desocupació (o atur) i nivell salarial, trobem tres problemàtiques teòriques amb una capacitat explicativa limitada, però que tenen en comú el fet de tenir en compte les desigualtats de situació dels joves i no la degradació global de la seva situació en els mercats de treball. La teoria del capital humà considera que la correlació és el resultat de mesurar l'eficàcia de la inversió en formació. Igual que el rendiment dels diplomes (o de la durada de la formació) ha disminuït sota la precisió del nombre de diplomes, s'observa també una reducció de tots els indicadors de dispersió en el lligam formació-salari. La teoria de la reproducció afirma que el sistema educatiu reflecteix les desigualtats d'origen social que no només intervenen en els nivells de formació inicial i les condicions d'accés al treball, sinó que també intervenen en les possibilitats de promoció personal ulterior, en el cas de donació de diplomes. La correlació adopta aquí una significació diferent. Per acabar, les teories del filtre posen l'accent sobre el paper que representa la formació, i especialment el diploma, per reduir la incertesa sobre la qualitat de la força del treball a la qual s'enfronten els contractistes. L'escola tindria per funció jerarquitzar i certificar capacitats individuals,

[55] El primer aspecte està relacionat amb la funció del sistema educatiu, mentre que el segon mostra la insuficiència d'aproximacions que fan del sistema de formació una variable explicativa autònoma.

reduint així els costos d'informació i els riscos del moment de la contractació.

Les comparacions internacionals mostren que la situació dels joves amb relació al treball és diferent segons els països. Per tant, les condicions del treball dels joves no depèn de les tendències generals que es produeixen sinó del tipus de resposta que es dóna en cada context, és a dir, seria l'especificitat nacional el que explicaria la situació dels joves en el mercat de treball; això és les modalitats de contractació, les característiques dels dispositius d'inserció i desocupació, etc.

En general, els processos d'inserció laboral a Espanya i a Catalunya es caracteritzen per les condicions estructurals del treball, com a marc general on es desenvolupen les transicions al treball, i per la capacitat d'espera i preparació dels joves per accedir al mercat del treball i a l'ocupació efectiva. Aquests elements ens porten a distingir diferents transicions i per tant, diferents joventuts, i a identificar el poder de negociació del mercat dels joves a partir de les diferències de gènere i de classe.

En la situació espanyola es diferencien dos períodes des del punt de vista de transicions. Un primer període, que inclouria des dels anys seixanta fins a mitjans de la dècada dels setanta, en què es dóna una situació de plena ocupació, segura i estable, en què la transició al treball serà primerenca, ràpida i segura. I un segon període, que arrenca a la darreria de la dècada dels setanta, en què l'atur estructural, la inestabilitat en el treball i la segmentació faran de la transició al treball un procés lent, difícil i incert[56]. A hores d'ara, la independència econòmica, factor prioritari per a la inserció definitiva en el món adult, independència que venia garantida anteriorment per la incorporació estable al mercat de treball i per l'assoliment d'una plaça de treball fixa, s'ha convertit en una perspectiva envoltada d'incertesa.

El procés de transició juvenil, estructurat a partir de la transició laboral, es prolongarà, en molts casos, fins als 30 anys,[57] generant modalitats de transició noves que configuren trajectòries diferents segons les posicions socials dels joves (vegeu el quadre). Les posicions socials d'origen dels joves es projecten en trajectòries de formació i de treball diversificades en joventuts diferents.

És necessari assenyalar que les condicions de partida i arribada que es conformen en la transició, estaran determinades per un context socio-historico-laboral concret. Aquest fet decisiu generarà, en conseqüència, una tipologia diversa de transicions juvenils al treball. Per exemple, no ofereix les matei-

[56] En aquest sentit podem parlar de dues joventuts històricament diferenciades, que es projecten en itineraris formatius i de treball diferents.

[57] Aquesta situació donarà lloc a noves estratègies entre els joves com ara són: retardar la separació de la llar en la seva forma típica, disminuir els matrimonis i crear noves llars conjugals, o facilitar les solucions transitòries per als solters majors que continuïn més o menys dependents de les seves famílies, donant lloc a experiències d'habitatge compartit.

MODALITATS DE TRANSICIÓ

TRADICIONALS	MODERNES
• Èxit precoç • Trajectòries obreres • Trajectòries d'adscripció familiar	• Trajectòries desestructurades • Trajectòries en precarietat • Trajectòries d'aproximació successiva"

Font: Casal (1999).

xes característiques la transició al treball d'un període parakeynesià que un *neoliberal*. La primera transició laboral va ser primerenca, ràpida i pràcticament segura; la segona, la transició al treball en la qual estem immersos en l'actualitat, es resol en un crític panorama d'atur, precarietat i dualització. Per tant, la transició al treball és lenta, difícil i incerta[58].

En els últims anys, arran de la crisi estructural que està convulsant el sistema capitalista, la linealitat de la relació joventut-transició-treball-emancipació-adult queda trencada, bloquejada o inservible (com es prefereixi). El nou model de transició (si és que es pot anomenar així, ja que no pot parlar-se de *transició* en abstracte, sinó de *transicions* en plural, i com que la relació dels joves amb el treball es diversifica cada vegada més, és més adequat parlar de *itineraris*, trajectòries[59] laborals, que de *transició* com a model unitari i homogeneïtzador) es caracteritza per la informalització, la segmentació, la intermitència i la flexibilitat en l'àmbit del treball; en definitiva, es caracteritza per la precarietat laboral.

5. Conclusió

Per tant, quin valor social tenen per als joves els estudis? El valor social dels subjectes i les seves pràctiques té com a referents dos esquemes de generació de judicis de valor que remeten a condicions socials diferenciades. D'una banda, ens trobem amb un esquema que funda el valor en el treball, en el saber pràctic, en l'experiència, i que es correspon amb aquells que no posseeixen més capital que el seu treball, en el qual basen la seva existència, un treball que constitueix l'eix dels seus judi-

[58] Agulló Tomàs (1997) observa que el que s'ha produït ha estat la ineficàcia-caducitat-fallida del model anterior de transició al treball. D'aquesta manera, en allò que aquest autor denomina com a *model clàssic de transició*, el jove, després d'un temps determinat (generalment curt) en el sistema educatiu, accedia al món laboral (generalment d'aprenent), aprenent l'ofici en el qual romandria durant tota la trajectòria laboral. Aquest treball (generalment estable) possibilitava l'emancipació de la casa paterna i permetia la independència total, independència que s'obtenia (generalment) en accedir al matrimoni i amb la conseqüent adquisició d'un habitatge propi (generalment comprat).

[59] Vegeu García Blanco i Gutiérrez (1997).

cis sobre els subjectes, els objectes i les pràctiques possibles. I, d'una altra banda, trobem l'esquema que funda el valor en el capital escolar, en l'educació, en la cultura, que dóna molta importància a l'Escola, i monopolitza l'accés a les posicions organitzacionals. Aquests esquemes es configuren en funció de l'origen i la trajectòria social dels joves. Així, des d'àmbits obrers, l'esquema incorporat és l'esquema valor-treball. En qualsevol cas, la pregunta és: quina estratègia adopten els joves en el context actual del treball?. La resposta requereix de recerques específiques que mostrin les estratègies de valorització dels seus capitals que adopten els joves[60].

[60] Vegeu Martín Criado (1998), QUIT (2000).

Bibliografia

AGULLÓ TOMÁS, E. (1997), *Jóvenes, trabajo e identidad*. Oviedo, Universidad de Oviedo.

ARANGUREN, J. L. (1985): "La juventud europea a lo largo de cuarenta años", *Papers*, 25.

ARIES, P. (1987), *El niño y la vida familiar en el Antiguo Régimen*. Madrid, Taurus.

BECKER, G. S. (1983), *El capital humano*. Madrid, Alianza.

BELTRÁN, M. (1984): "La subcultura juvenil", en VVAA., *Informe sociológico sobre la juventud española 1960/82*. Madrid, S.M.

BERGUA, J.A. (1999): "La socialidad lúdica juvenil. Sobre como los jóvenes erosionan el orden socio-cultural instituido cuando se divierten", *REIS*, 88.

BLAUG, M. (1968), *La Teoria Econòmica Actual*. Barcelona, Luis Miracle.

BOURDIEU, P. (1980), *Questions de Sociologie*. Paris, Editions de Minuit.

BOURDIEU, P. (1988), *La distinción. Criterio y bases sociales del gusto*. Madrid, Taurus.

BOURDIEU, P. (1999), *La miseria del mundo*. Madrid, Akal.

CACHON RODRIGUEZ, L. (1999), *Juventudes, mercados de trabajo y políticas*. Benicull de Xúquer, Set i Mig.

CARDÚS, S. i ESTRUCH, J. (1984), *Les enquestes a la joventut de Catalunya*. Barcelona, Direcció General de Joventut, Generalitat de Catalunya.

CARRASQUER, P. (1997): "Jóvenes, empleo y desigualdades de género", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 11.

CASAL, J., MASJOAN, J. M., PLANAS, J. (1991), *La inserción social y profesional de los jóvenes*. Madrid, CIDE, Ministerio de Educación y Ciencia.

CASAL, J. (1993), *L'emancipació familiar dels joves*. Tesi doctoral, Barcelona, Departament de Sociologia, Universitat Autònoma de Barcelona.

DUBET, F.; MARTUCCELLI, D. (1998), *En la escuela: Sociología de la experiencia escolar*. Buenos Aires, Losada.

EASTERLIN, R. A. et al. (1978), "Demographic Influences on Economic Stability. The United States Experience", *Population and Development Review*, març.

ELZO, J.(1986), *Juventud Vasca*. Vitoria-Gasteiz, Gobierno Vasco.

FERRAROTTI, F. (1994), "El destino de la razón y las paradojas de lo sagrado", a R. Díaz Salazar, R., S. Giner, i F. Velasco, (eds), *Formas modernas de religión*. Madrid, Alianza.

FRANCHI, G. (1988): "Transformaciones y nueva centralidad de la enseñanza: apuntes para una discusión", *Política y Sociedad*, 1.

GALLAND, O. (1984): "Précarieté et entrées dans la vie", *Revue Française de Sociologie*, XXV.

GALLAND, O. (1997), *Sociologie de la jeunesse*. Paris, Armand Colin.

GARCÍA BLANCO, J. M. i GUTIÉRREZ PALACIOS, R. (1997): "Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 75.

GARRIDO MEDINA, L. (1980): "Notas sobre adolescencia y sociología". *Revista de Juventud*, 4.

GIL CALVO, E. (1984a): "La medida del valor de la juventud", *De Juventud*, 15.

GIL CALVO, E. (1984b): "La tendencia futura de la fecundidad y el paro", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 27.

GIL CALVO, E. (1985): *Los depredadores audiovisuales. Juventud urbana y cultura de masas*. Madrid, Tecnos.

GIL CALVO, E. i MENÉNDEZ, E. (1985): *Ocio y prácticas culturales de los jóvenes*. Madrid, Ministerio de Cultura, Instituto de la Joventut.

GIL CALVO, E. (1986), *Las Jovenes españolas actuales evolución reciente, perspectivas tendenciales de futuro y propuestas alternativas de intervencion publica*, Manuscrit.

GONZÁLEZ, J. J.; LUCAS, A. i ORTI, A. (1985), *Sociedad rural y juventud campesina: estudio sociológico sobre la juventud 1984*. Madrid, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.

LERENA, C. (1985), *Materiales de sociología de la educación y de la cultura*. Madrid, Zero.

MARSDEN, D. (1994), *Mercados de trabajo*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

MARTIN CRIADO, E. (1998), *Producir la juventud: crítica de la sociología de la juventud*. Madrid, ISTMO.

MODELL, J. (1991), *De la juventud a la edad adulta en los Estados Unidos: 1920-1975*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

PIORE, M.J. (1979), *Unemployment and inflation: institutionalist and funcionalist views: a reader in labor economics*. New York, White Plains.

PRIETO, C. (Comp.) (1994), *Trabajadores y condiciones de trabajo*. Madrid, HOAC.

PRIETO, C. (1999): "Crisis del empleo: ¿Crisis del orden social?" en F. Miguélez y C. Prieto. (dir y coord.), *Las relaciones de empleo en España*. Madrid, Siglo XXI.

QUIT (2000), *¿Sirve la formación para el empleo?*. Madrid, CES.

RUIZ OLABUENAGA, J.I. (dir.) (1998), *La juventud liberta: género y estilos de vida de la juventud urbana española*. Bilbao, Fundación BBV.

SANCHÍS, E. (1991), *De la escuela al paro*. Madrid, Siglo XXI.

TORREGROSA, J. R. (1972), *La juventud española. Conciencia generacional y política*. Barcelona, Ariel.

ZÁRRAGA, J .L. (1985), *La inserción de los jóvenes en la sociedad*. Madrid, Ministerio de Cultura.

ZÁRRAGA, J. L. (1989): *Informe Juventud en España*. Madrid, Ministerio de Cultura.

ARXIUS
ARXIUS DE CIÈNCIES SOCIALS
NÚM. 6, JUNY, 02

LA PUBLICIDAD COMO REFLEJO DE LA REALIDAD SOCIAL:

UN ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS ROLES DE GÉNERO Y SEXISMO EN LA PUBLICIDAD EN REVISTAS EN EL ÚLTIMO AÑO DEL SIGLO XX[1]

Marcelo Royo Vela
Universitat de Girona
María José Miquel Romero
Eva María Caplliure Giner
Universidad de Valencia

ABSTRACT

El análisis de roles de género y nivel de sexismo en publicidad, así como alguna de sus variantes como el uso del sexo se ha llevado a cabo, en el mundo anglosajón tanto por investigadores pertenecientes al ámbito del marketing como de la publicidad. Los estudios desarrollados en nuestro país son mucho menos numerosos y, con mucha frecuencia, financiados y promovidos desde organizaciones demasiado implicadas en la cuestión. Este conjunto de estudios, se ha basado principalmente en los aspectos cuantitativo y manifiesto del contenido. El presente trabajo recoge los aspectos conceptuales, empíricos y metodológicos de un estudio exploratorio y descriptivo del contenido manifiesto y latente de la publicidad gráfica en revistas en el año 1999. Como principal conclusión cabe resaltar la caracterización de la publicidad gráfica como un reflejo de la realidad social en lo referente a las cuestiones tratadas.

1. Introducción

La publicidad es una de las actividades comunicativas más visibles de cualquier organización, y quizás por ello es propensa a ser examinada de cerca, a crear opinión en profanos o no, y a recibir críticas tanto de los que se preocupan de la eficacia de las técni-

[1] Investigación realizada como parte del proyecto 3405 de la Universitat de València.

cas de persuasión por su potencial manipulación y creación de imperfecciones de mercado como de aquellos, a veces obsesionados y exagerados, que ponen el grito en el cielo por la capacidad de influencia social y cultural de la publicidad comercial. Así, para algunos, la mayoría de la publicidad tiene más de propaganda que de información, crea necesidades y carencias que los consumidores no poseían antes, y promueve el materialismo, la inseguridad, la codicia u otro tipo de valores indeseados. Los que están a favor de la publicidad la conciben como el elemento favorecedor de cualquier negocio y de la economía, en la medida en que ofrece al consumidor información sobre la oferta de productos, mejorando el funcionamiento del mecanismo de mercado y su nivel de utilidad.

El libre uso de la publicidad por las organizaciones es un tema controvertido y ha dado lugar a la implantación de mecanismos de control para la protección del individuo y organizaciones y la limitación de prácticas abusivas. Los mecanismos emanan tanto a nivel público, con el dictado de la legislación pertinente en la materia, como a nivel privado, con el diseño, desde la propia industria publicitaria, de la normativa de autocontrol en forma de códigos deontológicos y órganos consultivos y de arbitrio para el sector. Pensemos en la legislación y autorregulación de la publicidad existente en nuestro país que prohibe, por ejemplo, la publicidad de tabaco en televisión (Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad) o el uso de modelos menores de 25 años en sus anuncios (Acuerdo de Autorregulación de la publicidad de los productos del tabaco en España, aprobado por la Asamblea General extraordinaria de la asociación Española del Tabaco el 23 de noviembre de 1994).

La legislación y autorregulación publicitaria incide y aclara uno de los aspectos fundamentales de dicha controversia, el relativo a la forma en la que muchas empresas utilizan la publicidad como herramienta promocional, para que no llegue a ser calificada de engañosa, desleal, falsa, ofensiva, subliminal, o explotadora/manipuladora a ciertos grupos más desprotegidos como el infantil. Pero aparte existe otro ámbito para la controversia, más difícil de objetivar y controlar, el relativo a la posible existencia de efectos no pretendidos por la publicidad (véase Pollay, 1986) como es la influencia que la publicidad puede tener sobre los valores y estilos de vida de la sociedad, acusándola, entre otros, de crear y perpetuar el uso de estereotipos cuando representan a las mujeres, las minorías étnicas u otros grupos como las personas de avanzada edad. Es precisamente en este último aspecto en el que reside el propósito de nuestra investigación: conocer cómo se muestra al hombre y a la mujer en la publicidad en revistas en el último año del siglo XX. El interés y justificación del tema de estudio proviene de diversos ámbitos.

2. Justificación y antecedentes

En primer lugar, a pesar del interés y especial atención que ha suscitado la igualdad de sexos en nuestra sociedad

como consecuencia de la paulatina incorporación e integración de la mujer a los ámbitos económico, político, social y cultural desde el advenimiento de un régimen de libertades al final de los 70, es escasa la investigación que sobre su proyección en la publicidad se ha generado (e.g. Instituto de la Mujer, 1994; Martín, Martín y Baca, 1995; Unión de Consumidores de España, 1995). En cualquier caso, ha dado una visión parcial y/o sesgada de dicha realidad dados, por un lado, la parcialidad de las instituciones que financiaban el estudio, y por otro, la falta de objetividad de los resultados por la laxitud de la metodología empleada (por ejemplo, la falta de representatividad de las muestras empleadas o la falta de índices de acuerdo entre jueces como medida de fiabilidad del análisis). En segundo lugar, porque a pesar de los cuantiosos estudios que desde fuera de nuestras fronteras han permitido avanzar en el análisis del género en la publicidad dentro de la disciplina del marketing y del comportamiento del consumidor, el interés prácticamente exclusivo de esta corriente de investigación se ha centrado, al igual que en España, en el estudio de la mujer. En este sentido, la publicidad ha recibido continuamente críticas por estereotipar a la mujer y no conseguir reflejar el cambio de rol que ésta ha experimentado en nuestra sociedad (Belch y Belch, 2001). Ella suele aparecer como preocupada siempre por su belleza, ocupada en las tareas del hogar, en el cuidado de sus hijos o del esposo, o bien como objeto decorativo o figura sexualmente provocadora. Frente a esta imagen de la mujer, más o menos acertada, no se puede describir de forma clara y bien definida cómo es representado el hombre a través de la publicidad (Artz y Venkatesh, 1991), pues las investigaciones con este propósito son contadas.

El hecho de abordar tal estudio en el medio impreso y, concretamente, en la publicidad de las revistas, obedece también a motivos de potencial impacto social. En primer lugar, la enorme la cantidad de dinero que actualmente se destina en España a publicidad en el medio revistas: si en el año 2.000 la inversión en medios convencionales alcanzó el volumen de 5.655,89 millones de euros, es decir, 941.062 millones de pesetas (el 49,6% del total de inversión publicitaria), de esta cifra, las revistas absorbieron el 10,9%, por detrás de la TV y los diarios, lo que a su vez supuso in incremento del 9,21% en relación al año anterior (Infoadex, 2001). En segundo lugar, porque es cada vez mayor el espacio dedicado en las revistas a la publicidad (Domínguez, 1993); en tercer lugar, por la diversidad de soportes existentes que, con distinto contenido editorial, van dirigidas a un público cada vez más específico e implicado con dicho contenido, influyendo esto en la eficacia de su publicidad que va también más enfocada a audiencias específicas (Peterson, 1992). En último lugar, cabe apuntar la mayor calidad y perdurabilidad de las imágenes en el medio revistas, así como la mayor impresión visual de los modelos (Wiles, Wiles y Tjernlund, 1995).

Además es necesario buscar un referente de comparación en la realidad social como medio para poder caracterizar o no a la publicidad de estereotipada o sexista respecto al género. Así, los cambios acontecidos durante las últimas dos décadas en relación a las mujeres han sido notables y han supuesto romper, en parte, con el modelo de familia tradicional: acceso creciente a la educación igualándose actualmente las proporciones de mujeres y varones en todos los niveles educativos, aumento importante de las tasas de actividad principalmente de los tramos centrales de edades (80% entre los 25 y 40 años, semejante a los varones) y reducción de las labores del hogar (Carrasco y Mayordomo, 1999). Todos estos factores permiten afirmar que el comportamiento laboral de las nuevas generaciones de mujeres se asemeja cada vez más al de los varones y que suponen interesantes poblaciones objetivo, con deseos similares o no a los de los varones, para multitud de empresas.

No obstante, la tasa de actividad femenina sólo alcanza el 37%. Una tasa baja en comparación a la masculina (63%). Esto supone una inactividad femenina del 63% y refleja que la responsabilidad del hogar y el bienestar de los miembros familiares continua siendo un asunto de mujeres. Según datos de la Encuesta de Población Activa, el 74% de las mujeres mayores de 16 años (12,4 millones) efectúan cotidianamente este tipo de trabajo, cifra que contrasta con sólo un 8% de los hombres (1,3 millones), lo cual significa que aún se mantiene el modelo tradicional de roles asignados por sexo (Carrasco y Mayordomo, 1999). Todo ello implica que en España aún existe un modelo familiar tradicional donde la función, todavía asociada al género femenino de cuidado del hogar o de la familia, sigue estando presente y siendo empleada, con toda lógica comercial, por los anunciantes y creativos en sus campañas de publicidad.

3. Revisión de la literatura y estado de la cuestión

El análisis de roles comprende el estudio y observación de la forma en que la publicidad muestra a diversos colectivos sociales. Principalmente, comprende el análisis de género, el análisis de minorías, y el análisis de la tercera edad. Como campo de investigación sus resultados son de especial aplicación en el esclarecimiento de si la publicidad es un reflejo o un molde social desde aproximaciones a su estudio tanto liberales como, principalmente, neo-liberales (véase Rotzol, Haefner y Sandage, 1991).

En lo que hace referencia al estudio de género, la aplicación del *análisis de contenido* se ha desarrollado durante las últimas tres décadas, principalmente en los Estados Unidos, siendo en nuestro país muy pocos los estudios que de esta naturaleza se han llevado a cabo[2] .

[2] Dentro de este ámbito de investigación en nuestro país cabe mencionar el conjunto de trabajos derivados del proyecto "Análisis de roles de género contenidos en la publicidad audiovisual y gráfica" financiado por la Universitat de València y dirigido por el Dr. Marcelo Royo. Véase Royo, Miquel y Marín (2000), Royo, Caplliure y Miquel (2001 a y b), Royo, Aldás, Küster y Vila (2001 a y b).

En general, el campo de investigación desarrollado sobre el análisis de los roles puede dividirse en dos áreas en función del objetivo prioritario que ha conducido dichas investigaciones. La primera de las áreas se abordó mayoritariamente en la década de los setenta y fue el resultado de la propia presión social. Esta área de investigación, todavía en vigor, se caracteriza por un profundo interés en identificar cómo es mostrada la mujer en publicidad, abundando los estudios exploratorios, descriptivos y longitudinales con este propósito. Es Estados Unidos el país más prolífico en este tipo de análisis, tanto en el medio revistas, dirigidas al mercado de consumo (Courtney y Lockeretz, 1971; Wagner y Banos, 1973; Venkatesan y Losco, 1975; Balkaoui y Belkaoui, 1976; Elkins y Stern, 1980; Lysonski, 1983; Lysonsky, 1985; Soley y Kurzband, 1986; Wiles y Tjernlund, 1991; Klassen, Jasper y Schwartz, 1993), y al mercado industrial (Easton y Toner, 1983; Reese, Whipple y Courtney, 1987), como en el medio televisión (Courtney y Whipple, 1979; Schneider y Schneider, 1979; Caballero y Solomon, 1984; Rak y McMullen, 1987; Gilly, 1988; Lovdal, 1989). También en Gran Bretaña se pueden encontrar algunas investigaciones con este propósito, aplicadas principalmente al medio televisión (Manstead y McCulloch, 1981; Harris y Stobart, 1986), y a la radio (Furnham y Schofield, 1986).

Junto a esta corriente principal en el estudio del rol de género, cabe apuntar otras, directamente vinculadas con ella, centradas en el análisis de la presencia de sexo o grado de nudismo en la publicidad (e.g. Reid, Salomon y Soley, 1984; Soley y Reid, 1988), nivel de sexismo (e.g. Ford, Kramer, Honeycutt y Casey, 1998; Fullerton, 2000), el tipo de relación social que mantiene el actor/modelo principal con el resto de personajes del anuncio (Sexton y Haberman, 1974; Ferguson, Kreshel y Tinkham, 1990) o la relación entre el género/rol y el tipo de producto anunciado (e.g. Sexton y Haberman, 1974; Ferguson, Kreshel y Tinkham, 1990, Royne, 1998), investigaciones, la gran mayoría de ellas, desarrolladas durante o con posterioridad a la década de los ochenta.

Los resultados del conjunto de estudios mencionados permiten concluir que los roles femeninos mostrados por la publicidad, aunque paulatinamente se han ido modernizando y adaptando al papel desempeñado por la mujer en la sociedad actual, todavía presentan ciertos estereotipos de rol y/o sexistas. En este sentido, las mujeres han sido y parece que continúan siendo representadas en un limitado número de roles, que distan mucho de corresponderse con el papel realmente desempeñado por ésta en la actualidad. Así, ha sido y es habitual encontrarse a la mujer como desempleada o empleada en trabajos tradicionalmente femeninos (Gilly, 1988), como madre o esposa (Pingree, Hawkins, Butler y Paisley, 1976), dependiente de otros y cuyo papel está en casa (Brett y Cantor, 1988), actuando como elemento decorativo cuando pre-

senta el producto (Courtney y Whipple, 1983), así como objeto sexual (Venkatesan y Losco, 1975). Además se constata cómo muchos productos se asocian tradicionalmente con un género específico (Ferguson, Kreshel y Tinkanm, 1990); en este sentido, la mujer suele aparecer un muchas ocasiones vinculada al anuncio de productos para el hogar (Dominick y Rauch, 1972), a diferencia del hombre que está más vinculado al anuncios de automóviles (Whipple y Courney, 1985); además, todavía la mujer continua siendo mostrada en la publicidad con niveles altos de sexismo (Ford, Kramer, Honeycutt y Casey, 1998; Fullerton, 2000).

En las investigaciones desarrolladas sobre esta línea en nuestro país, los principales estudios sobre roles de género y/o sexismo en la publicidad (e.g. Instituto de la Mujer, 1994; Martín, Martín y Baca, 1995; Unión de Consumidores de España, 1995; Bigné y Cruz, 2000) ponen de manifiesto, en general, la existencia de un conjunto de estereotipos que desde alguna organización o colectivo, como son el propio Instituto de la Mujer o los colectivos feministas, han sido tildados de sexistas. Estos incluyen, entre otros, la presentación de la mujer en un número limitado de roles sociales, en los que persisten los tradicionales roles estereotipados de "feliz ama de casa", "madre feliz", "ese es su sitio" o la presentación de las mujeres como seres dependientes del hombre; la presentación de las mujeres en roles decorativos representativos de cánones estéticos con relación al producto, y como "objetos sexuales". En definitiva, tal y como apunta León (1996), los estudios sobre mujeres y la publicidad en nuestro país han contemplado tres ámbitos: los estereotipos, la belleza física y la cosificación sexual de la mujer.

De las conclusiones previas se deduce que el objetivo principal de la gran mayoría de las investigaciones centradas en este tema se ha dirigido, tal y como se ha apuntado, al estudio de la mujer, tanto en el ámbito nacional como internacional. Prueba de ello es que en la revisión bibliográfica realizada únicamente hemos encontrado tres estudios, ninguno de ellos español, que analice de forma única y prioritaria la imagen del hombre en publicidad: se trata de los estudios de Wolheter y Lammers (1980) en el que se analiza la naturaleza trabajadora o no del rol representado por el hombre, el de Skelly y Lundstrom (1981) donde se evalúa el nivel de sexismo, y el más reciente, el de Kolbe y Albanese (1996) donde se describen las características físicas del modelo.

Ante esta realidad, nuestro propósito general es analizar cómo es mostrada tanto la imagen de la mujer como la del hombre en la publicidad de revistas españolas, en 1999, a partir del estudio del contenido no sólo manifiesto, como ha sido lo habitual en este tipo de trabajos, sino también del contenido latente. De forma que con la metodología que se describe posteriormente pueda observarse con objetividad el reflejo o no en la publicidad de los estereotipos de género o sexismo existente en nuestra sociedad.

4. Cuestiones a investigar y metodología

Dados por un lado la mayor equiparación hombre-mujer coexistente con un modelo familiar tradicional en nuestro entorno social y cultural, y por otro los resultados obtenidos en los estudios realizados en otros entornos sociales y culturales, a lo que hay que añadir el carácter exploratorio de la presente investigación, se hace difícil establecer hipótesis. Por ello el presente estudio se propone dar respuesta a las siguientes cuestiones a investigar:

CI1: ¿existen roles de género estereotipados, sexismo o uso del sexo en la publicidad?

CI2: ¿existe relación entre el contenido manifiesto y latente con la categoría de productos anunciada?

CI3: ¿existe relación entre el contenido manifiesto y latente con el contenido editorial de las revistas?.

Como paso previo al análisis se llevó a cabo un estudio exploratorio con el doble objetivo de determinar la frecuencia de aparición de personajes principales y secundarios, y de pretestar las categorías de análisis. De los 391 anuncios analizados en el estudio exploratorio sólo en trece de ellos (3,3%) aparecían tres o más personajes principales. Consecuencia de este resultado se tomó la decisión de analizar como máximo dos personajes principales por anuncio en el caso de que los hubiera, preferiblemente de diferente género en el caso de que fuese posible. Cuando aparecían tres o más personajes principales por anuncio la selección se realizaba de forma aleatoria entre ellos.

Como universo de fuentes se seleccionaron seis revistas de máxima audiencia en base a los datos ofrecidos por el Estudio General de Medios. Las revistas se clasificaron en función de su contenido editorial: dos dirigidas a una audiencia masculina, dos a una audiencia femenina y dos con contenido general. Para cada par, una de periodicidad semanal y la otra mensual. En el caso de las revistas con periodicidad semanal se escogieron los meses de enero, abril, julio y octubre, y para las revistas con periodicidad mensual los meses de enero, mayo y septiembre. La unidad de análisis, siguiendo el procedimiento de clasificación propuesto por diversos autores (Nussemeyer y King, 1999; Lysonski y Pollay, 1990; Courtney y Lockeretz, 1971; Wiles y Tjernuld, 1991), consistió en anuncios de tamaño igual o superior a media página. Dado que el análisis se refiere a la publicidad, los anuncios se seleccionaron con independencia de que contuvieran personajes o no. La selección de las unidades de análisis, 20 por número, se llevo a cabo mediante un procedimiento de muestreo aleatorio.

Resultado del procedimiento de muestreo, el total de anuncios seleccionados fue de 391, obtenidos de las revistas Muy Interesante y Tiempo (consideradas de interés general), Hola y Mi Casa (dirigidas a mujeres) e Interviú y Man (dirigidas a hombres). En 216 de los 391 anuncios no había personajes, lo que dio lugar a una población limitada de 210 personajes para analizar (véase la tabla 1).

Tabla 1
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE ANUNCIOS Y PERSONAJES ANALIZADOS

Contenido editorial		*Nº de personajes*	
Interés general	138	Hombres	107
Público femenino	131	Mujeres	103
Público masculino	122		
Total	391	Total	210

Considerando el análisis de contenido como metodología de investigación (véase Royo, 1997), para el desarrollo del cuestionario nos basamos principalmente en los trabajos de Sexton y Haberman (1974), Ferguson, Kreshel y Tinkham (1990), Manstead y McCulloch (1981), McArthur y Resko (1975) y Furnham y Schofield (1986). Se emplearon categorías tanto para el análisis del contenido manifiesto como del contenido latente. De forma específica y como categorías de contenido manifiesto se emplearon (véanse las tablas 2 y 4): uso del sexo, el rol mostrado, tipo de relación mantenida por el personaje principal con el resto de personajes en el anuncio, entorno en el que se muestra al personaje y la categoría de producto. Como categorías de contenido latente (véanse las tablas 2 y 4): relación con el producto, apariencia física del actor, situación más o menos tradicional en la que se considera que se presenta al actor y el nivel de sexismo. Respecto a esta última categoría se utilizó, evitando interpretaciones literales y para una mejor adaptación a nuestro entorno social y cultural, la escala ordinal para la medida del nivel de sexismo desarrollada por Pingree, Hawkins, Butler y Paisley (1976).

Basándonos en el trabajo de Kolbe y Burnett (1991) y en el propio criterio del equipo investigador, en aras a garantizar la objetividad de los resultados obtenidos, se aplicaron los siguientes procedimientos: formación de analistas y jueces en el análisis de contenido y en las categorías de análisis; pretest de las categorías de análisis; independencia entre analistas y jueces; analistas y jueces de genero contrario; cálculo de los índices de acuerdo. En relación a este último y como medida de fiabilidad se emplearon dos codificadores independientes, un analista y un juez (mujer y hombre respectivamente). El juez codificó el quince por ciento de los anuncios escogidos aleatoriamente. Los índices de acuerdo calculados fueron el porcentaje de acuerdo propuesto por Holsti (1969) para variables nominales, y la Kappa de Cohen y el alfa de Krippendorff para datos nominales que co-

Tabla 2
DESCRIPCIÓN DE LAS CATEGORÍAS DE CONTENIDO MANIFIESTO Y LATENTE

Categoría	*Descripción*
Sexo en la publicidad	Anuncios en los que no existe una correspondencia entre el grado de desnudez, ya sea del hombre o de la mujer, con el producto anunciado. Existen anuncios que presentan una relación funcional o natural entre el producto anunciado y el cuerpo humano.
Relación con el producto	Participación en el uso frente a función decorativa (sin relación funcional)
Apariencia física del personaje	Claramente seductor
Situación del actor	Situación considerada por la sociedad o cultura en cuestión como tradicional frente a no tradicional
Sexismo en la publicidad	Nivel I: degradación o desprecio, objeto sexual, sin capacidad de decisión. Nivel II: roles tradicionales Nivel III: roles tradicionales y no tradicionales pero con predominio del tradicional Nivel IV: reconocimiento de igualdad (múltiples roles) Nivel V: no estereotipos (no se juzga por sexo)

rrigen el acuerdo por azar (Cohen, 1960; Krippendorff, 1980; Kang, Kara, Laskey y Seaton, 1993). El valor obtenido de los índices garantiza la fiabilidad de las categorías de análisis propuestas (véase la tabla 3).

5. Resultados

Los resultados obtenidos tras la aplicación de las técnicas estadísticas pertinentes quedan recogidos en la tabla 4. En ella se resume en términos de porcentaje, las veces que ha sido indicada cada una de las opciones por los analistas para cada variable objeto de estudio. De izquierda a derecha, la primera columna recoge las categorías objeto de análisis; la segunda el porcentaje de veces que ha sido marcada sin diferenciar por género del actor principal; en la tercera y cuarta se muestran los porcentajes desglosados para el caso de que el actor principal fuese una mujer o un hombre respectivamente; en la

Tabla 3
VALOR DE LOS ÍNDICES DE ACUERDO ALCANZADOS ENTRE CODIFICADORES

Categorías de análisis	*Kappa de Cohen*	*Alpha de Krippendorff*	*Formula de Holsti*
Uso del Sexo	0,63	0,64	0,94
Rol mostrado	1-0,86	1-0,87	1-0,93
Nivel de Sexismo	0,68	0,69	0,81

última columna se muestran los valores obtenidos tras la aplicación del estadístico chi-cuadrado de Pearson calculado con el fin de identificar discrepancias a la hora de representar a los hombres y las mujeres.

Los resultados contenidos en la tabla 4 permiten observar: a) una visión general del contenido latente y manifiesto de la publicidad gráfica; b) contenido manifiesto y latente asociado a la figura de la mujer; c) ídem para la figura del hombre; y d) observar posibles diferencias en el tratamiento por condición de género.

5.1. Análisis descriptivo

En términos generales el sexo no es utilizado por la publicidad, entendiéndose que se utiliza el sexo en aquellos anuncios en los que no existe una correspondencia entre el grado de desnudez, ya sea del hombre o de la mujer, con el producto anunciado. Únicamente en el 7% de los casos analizados se utiliza éste. Se consideró que no se utilizaba el sexo en el anuncio en aquellos en que se presentaba una relación funcional o natural entre el producto anunciado y el cuerpo humano. Relacionado con el sexo estaría la apariencia física del modelo; en este sentido, al igual que en el caso anterior, sólo el 8,39% de los actores principales analizados aparecen como seductores.

En una proporción del 18,3% los actores aparecen desempeñando el rol de profesional, seguido por aquellos establecidos por vínculos familiares como son el de esposo-a, padre-madre o novio-novia que conjuntamente suponen el 17,83%. Cabe destacar el alto porcentaje de la opción *otros roles* (55,8%), que incluye tanto la aparición de nuevos roles como, principalmente, el uso de modelos publicitarios representativos de la población objetivo de la publicidad, sin una clara correspondencia con ninguno de los roles considerados.

Respecto al entorno en el cual son presentados los personajes, la mayoría de las escenas de los anuncios se ubican al aire libre (23,34%), seguido a distancia de hogar (13,5%). Aproximadamen-

te en el 50% de los casos únicamente hay un solo actor principal en el anuncio. En el resto, la mayoría de las veces, concretamente el 25% de los actores aparecen manteniendo una relación de carácter social con el resto de personajes que comparten imagen con él.

En cuanto a la situación social que se trata de representar en el anuncio, en el 47,88% no está claramente definida. En el caso de que ésta quede especificada, predomina la presentación de los actores en situaciones tradicionales más que en no tradicionales.

Los productos más anunciados son, por orden de mayor a menor, la ropa y los complementos, las bebidas alcohólicas y el tabaco, y los productos de aseo y perfumería. La relación que los actores mantienen con los productos anunciados, se reparte aproximadamente al 50 por ciento entre las opciones de usuario o participativo y decorativo.

La última categoría a comentar sería el nivel de sexismo. Los resultados muestran que la publicidad gráfica en España no puede ser caracterizada como sexista. Así, en el 72,86% de las veces los actores son catalogados en un Nivel 4, es decir, los anuncios muestran que no existen diferencias entre sexos, los trata como iguales y no efectúa distinciones entre ellos. No obstante, hay que reconocer que prácticamente en el resto de ocasiones la forma de presentar a los actores ha sido catalogada de nivel 2, es decir, los actores son mostrados haciendo referencia a los papeles que tradicionalmente se han asociado a su condición de género.

Analizando de forma particular cómo la publicidad muestra a los hombres y a las mujeres en el último año del siglo XX, se puede afirmar que en el caso de los hombres, el porcentaje de veces en que es utilizado el sexo como reclamo publicitario se sitúa por debajo del porcentaje general, no es mostrado como un seductor, suele desempeñar el rol de profesional, la acción en la que participa es enmarcada al aire libre, cuando está acompañado por otros actores, mantiene con éstos una relación de carácter social, es mostrado más en situaciones tradicionalmente asociadas a su género que no tradicionales, suele anunciar más productos como bebidas y tabaco, y suele ser mostrado como usuario de los productos que anuncia más que como modelo decorativo.

En lo que respecta a la mujer, tampoco se suele utilizar el sexo, aunque cuando se hace supone un porcentaje superior al general, no suele aparecer como seductora, suele ser presentada como una profesional, la escena suele ser al aire libre (26,4%) pero también en casa (16%), la relación establecida entre ella y otros personajes suele ser social, suele ser mostrada tanto en situaciones tradicionales como no tradicionales, si bien cabe destacar que en el 11,3% de las veces compagina ambas situaciones. Suele estar presente sobre todo en anuncios de ropa y complementos seguidos de los de bebidas alcohólicas y tabaco. En el 47,2% de las veces figura como decorativa, si bien también es elevado el porcentaje de

Tabla 4
USO DEL SEXO EN LOS ANUNCIOS (%)

	Total (n= 210)	Mujer (n=103)	Hombre (n=107)	Dif. entre sexo
Utilización del sexo				
Sí No	7 % 93 %	11,7 % 88,9 %	3,8 % 96,2 %	c^2 = 3,912 gl.= 1; p=0,048
Apariencia física				
Seductor No Seductor	8,39 % 91,1 %	14.2 % 84.8 %	2.8 % 97.2 %	c^2 = 10.136 gl.= 2; p=0,006
Rol				
Esposo/a Padre/ madre Amo/a de casa Empleado/a Profesional Celebridad Entrevistador/a Novio/a Otros	5,65 % 2,34 % 0,44 % 2,34 % 18,36 % 3,77 % 1,39 % 9,84 % 55,82 %	5.7 % 2.8 % 0.9 % 2.8 % 15.1 % 2.8 % 1.9 % 10.4 % 57.5 %	5.6 % 1.9 % 1.9 % 21.5 % 4.7 % 0.9 % 9.3 % 54.2 %	c^2 = 4,257 gl.= 8; p=0,833
Entorno				
Casa Aire libre Trabajo Establecimientos Lugares ficticios Otros	13,50 % 23,34 % 5,18 % 7,02 % 4,65 % 46,30 %	16 % 26,4 % 3,8 % 5,7 % 4,7 % 43,4 %	11,1 % 20,4 % 6,5 % 8,3 % 4,6 % 49,1 %	c^2 = 3.477 gl.= 5; p=0,627
Relación con otros				
Familiar Social Negocios No relacionado No hay otros	9,80 % 25,72 % 0,46 % 10,72 % 53,29 %	12,3 % 27,4 % 0 % 9,4 % 50,9 %	7,4 % 24,1 % 0,9 % 12 % 55,6 %	c^2 = 3.043 gl.= 4; p=0,551

	Total (n= 210)	Mujer (n=103)	Hombre (n=107)	Dif. entre sexo
Situación				
Tradicional	28,67 %	27,4 %	29,9 %	c^2 = 10,283
No tradicional	17,39 %	15,1 %	19,6 %	gl.= 3; p=0,016
Ambas	6,00 %	11,3 %	0,9 %	
Ninguna	47,88 %	46,2 %	49,5 %	
Productos anunciados				
Alimentación-bebidas n/a	3,87 %	2,8 %	4,9 %	c^2 = 13,105
Bebidas y tabaco	22,42 %	21,5 %	23,3 %	gl.= 9; p=0,158
Aseo y perfumería	18,11 %	17,8 %	18,4 %	
Ropa y complementos	23,07 %	29,9 %	16,5 %	
Limpieza	0,51 %	0 %	1 %	
Transporte	4,22 %	5,6 %	2,9 %	
Ocio y cultura	5,68 %	6,5 %	4,9 %	
Organizaciones	7,33 %	2,8 %	11,7 %	
Telecomunicaciones	1,41 %	0,9 %	1,9 %	
Otros	12,86 %	12,1 %	13,6 %	
Relación con el producto				
Usuario/a	43,49 %	41,5 %	45,4 %	c^2 = 0,343
Decorativo/a	45,31 %	47,2 %	43,5 %	gl.= 2; p=0,842
Otra	11,20 %	11,3 %	11,1 %	
Nivel de sexismo				
Nivel 1	0 %	0 %	0 %	
Nivel 2	26,21 %	31,1 %	21,5 %	
Nivel 3	0,49 %	1 %	0 %	c^2 = 4,869
Nivel 4	72,86 %	67 %	78,5 %	gl.= 3; p=0,182
Nivel 5	0,49 %	1 %	0 %	

veces que aparece como usuaria del producto (41,5%). Por último, en cuanto al nivel de sexismo con que son presentadas, en el 67% de las veces el nivel de sexismo asociado a su persona es un nivel 4, mientras que en el nivel 2 son representadas en aproximadamente el 33% restante.

5.2. Cuestiones a investigar

Respecto a la primera cuestión a investigar relativa a las posibles diferen-

cias por condición de género en el contenido manifiesto y latente (véase la última columna de la tabla 4) se han identificado diferencias en la forma de presentar a los hombres y la de presentar a las mujeres en cuanto a la utilización del sexo en los anuncios en los que aparecen, la apariencia física de los actores y la situación social en la que se les enmarca. Con respecto al resto de variables, si bien a priori parecían existir ciertas discrepancias en el tratamiento, éstas no son significativas.

Así pues, en lo referente a la utilización del sexo, si bien es utilizado en un número reducido de ocasiones, se observa que cuando el actor principal es una mujer el porcentaje de anuncios donde se usa el sexo es mayor que cuando el actor es un hombre, un 11,7% frente a un 3,8%. Lo mismo se observa cuando se analizan los resultados obtenidos al codificar la apariencia física del modelo: el 14,2% de las mujeres que aparecen en los anuncios evaluados tienen una apariencia física seductora frente al 2,8% de los casos masculinos.

Las diferencias con respecto a la situación social asociada al actor estriban básicamente en que la mujer es mostrada en un porcentaje muy superior al de los hombres en situaciones mixtas, donde se combinan situaciones tradicionalmente asociadas a su género con nuevas situaciones más progresistas. Se muestra a la mujer compaginando trabajos como profesional con tareas familiares o de cuidado del hogar, es decir, se le reconoce la incorporación al mercado laboral desarrollando roles de profesional, pero sigue llevando a cabo tareas de cuidado del hogar y la familia.

En cuanto al resto de variables aquí estudiadas, aunque no se han identificado diferencias significativas entre ambos sexos, cabe resaltar lo siguiente: a) los resultados de investigaciones precedentes indicaban que el número de roles asociados a las mujeres era reducido con respecto a los que realmente desempeñaban y con respecto a los asumidos por los hombres; el resultado obtenido en esta investigación muestra que no existen diferencias en la forma de tratar a ambos, desempeñan los mismos roles en mayor o menor grado. También se sugería que el entorno en el cual eran mostradas las mujeres era sobre todo el doméstico. Los resultados obtenidos muestran que aparece más realizando actividades al aire libre que en el hogar. No obstante sigue apareciendo en casa en un porcentaje mayor al de la figura masculina. Ésta, a su vez, es mostrada en el trabajo o en otros entornos más a menudo que la figura femenina; b) en cuanto a la presencia de otros actores en el anuncio y la relación que el actor analizado mantiene con el resto, son los hombres los que aparecen con mayor frecuencia solos. Cuando intervienen otros personajes en el anuncio, tanto los hombres como las mujeres suelen mantener una relación de tipo social con ellos. Por lo tanto, las mujeres ya no son mostradas manteniendo principalmente relaciones familiares. Esta opción ha sido relega-

da a un segundo plano, si bien es cierto que son éstas las que en mayor medida que los hombres intervienen sosteniendo una relación familiar con el resto de personajes; c) la revisión de la literatura también sugería la asociación de determinados productos a un único género, hecho que aquí no se ha demostrado. Tanto los hombres como las mujeres anuncian cualquier tipo de producto, evidencia de la consideración de la mujer como consumidora y/o compradora de productos al igual que el hombre. No obstante cabe apuntar que, aún no siendo las diferencias significativas entre géneros, la mujer aparece con mayor frecuencia como elemento decorativo en el anuncio que como usuaria del producto.

Por último, respecto al nivel del sexismo en ambos casos, el porcentaje de veces en que los personajes son mostrados sin ningún tipo de connotación derivada de su condición de género supera el 65%. Concretamente en el 78,5% de los casos en los que el actor es un hombre y en el 67% en los que es una mujer, si bien estas diferencias no son significativas. No obstante hay que señalar que sigue existiendo un alto porcentaje de casos en los que los anuncios muestran tanto a hombres como a mujeres en niveles bajos de la escala, indicativos de una mayor carga sexista en la representación (20%). Este porcentaje es ligeramente superior en el caso de las mujeres. Por lo tanto el nivel del sexismo observado de los anuncios es similar para ambos géneros, indicando, asimismo, un contenido moderadamente sexista de la publicidad en revistas, que se acerca a ser un reflejo de la realidad social española.

Para dar respuesta a la segunda cuestión a investigar se analizó para cada género en particular si existía alguna relación entre el papel asociado al actor con la categoría de productos presente en el anuncio. Los valores de los distintos estadísticos calculados se recogen en la tabla 5.

Tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres, las categorías entorno, rol, relación del actor con el resto de personajes y con el producto anunciado están relacionadas con el tipo de producto. En el caso de las mujeres, habría que mencionar la existencia de relación entre el nivel de sexismo y la categoría de producto anunciada a un nivel de confianza del 94%. En el caso de los hombres no parece existir ningún tipo de relación entre estas variables. Si nos fijamos en los resultados previamente expuestos en el apartado de la primera cuestión a investigar, podemos observar con respecto a las variables en las cuales hemos obtenido diferencias significativas en este punto, que no se han podido establecer diferencias en cuanto a género. Por tanto, las diferencias aquí obtenidas son más propias de las estrategias y tácticas creativas de los anunciantes y agencias de comunicación y de la categoría de producto anunciada, que de la propia condición de género del actor.

La caracterización de los anuncios por categoría de producto se recoge en

Tabla 5
RELACIÓN ENTRE LA CATEGORÍA DE PRODUCTOS ANUNCIADA Y LAS VARIABLES ANALIZADAS

Variables	*Mujer (n=103)*	*Hombre (n=107)*
Apariencia física	c^2 =23.183; gl.=18; p=0.184	c^2 =9.465; gl.=8; p=0.305
Rol	c^2 =213.263; gl.=72; p=0.000	c^2 = 79.547; gl.=56 ; p= 0.021
Entorno	c^2 =81.781; gl.=45; p=0.001	c^2 = 94.882; gl.= 40; p=0,000
Relación personajes	c^2 =56.111; gl.=27; p=0.001	c^2 =67.956 ; gl.= 32 ; p=0.000
Relación producto	c^2 =58.839; gl.=18; p=0.000	c^2 =81.822; gl.=16; p=0.000
Situación social	c^2 =36.401; gl.=27; p=0.107	c^2 =29.217; gl.=24; p=0.212
Nivel de sexismo	c^2 =39.783; gl.=27; p=0.054	c^2 =5.374; gl.=8; p=0.717

la tabla 6. Cuando se anuncian productos alimenticios y bebidas no alcohólicas, la escena suele ubicarse en el hogar, los personajes actúan de padre/madre o novio/novia, manteniendo por tanto una relación familiar entre ellos y participando en el uso del producto. La publicidad de bebidas y tabaco se caracteriza por presentar a los actores sin interpretar ningún rol en concreto, aparecen en establecimientos o al aire libre, en reuniones sociales y están como decorativos. La presencia decorativa de modelos en la publicidad de tabaco obedece a la exigencia por parte de la normativa de autorregulación del sector de no presentar a los actores haciendo uso del producto. En la publicidad de productos de aseo o perfumería los actores suelen aparecer solos y más que participar en el uso del producto están como decorativos. Tanto los actores masculinos como los femeninos, cuando anuncian productos de ropa o complementos, representan a un profesional, usuario del producto anunciado, aparecen tanto solos como acompañados, en este último caso manteniendo relaciones sociales. En los productos tales como transporte, ocio y cultura, organizaciones y telecomunicaciones, existen más diferencias entre la imagen del hombre y de la mujer, si bien éstas no son significativas.

Por último, por lo que se refiere al nivel de sexismo del anuncio con respecto a la mujer y el producto anunciado, cabe señalar que es en productos

Tabla 6
CARACTERÍSTICAS DE LOS ANUNCIOS EN FUNCIÓN DE LAS VARIABLES ANALIZADAS
(entre paréntesis se muestra el porcentaje de ocurrencia de cada situación)

	Categoría de productos									
Variables	*Alimentación bebidas n/a*	*Bebidas y tabaco*	*Aseo y perfumería*	*Ropa y complementos*	*Limpieza*	*Transporte*	*Ocio y cultura*	*Organizaciones*	*Telecomunicaciones*	*Otros*
Entorno										
Hombre	Casa (66,7%)	Establecimientos (34,8%) / Aire libre (26,1%)	Otros (68,4%)	Aire libre (28,1%)	—	Casa (33,3%)	Trabajo (28,6%)/ otros (42,9%)	Trabajo (66,7%)	Otros (100%)	Casa (38,5%)
Mujer	Casa (60%)	Aire libre (41,7%)	Otros (58,8%)	Aire libre (35,3%)	Casa (100%)	Aire libre (66,7%)	Otros (80%)	Casa (25,3%)/ trabajo (25,3%)	Aire libre (50%)	Casa (35,7%)
Rol										
Hombre	Padre (33,3%)/profesional (33,3%) / novio (33,3%)	Otros (89,6%)	Otros (68,4%)	Profesional (37,5%)	—	Otros (83,3%)	Profesional (42,9%)	Profesional (66,7%)	Otros (100%)	Esposo (30,8%)
Mujer	Novia (40%) / madre (20%) / otros (40%)	Otros (83,3%)	Otros (78,9%)	Profesional (47,1%)	Ama de casa (100%)	Madre (33,3%) / celebridad (33,3%)	Profesional (40%)	Profesional (33%)	Otros (100%)	Esposa (28,6%)
Relación con otros personajes										
Hombre	Familiar (66,7%)	Social (65,2%)	Solo (78,9%)	Solo (62,5%)/ Social (12,5%)	—	Solo (66,7%)	Solo (71,4%)	No están relacionados (66,7%)	Solo (100%)	Solo (46,2%) / Familiar (23,1%)
Mujer	Familiar (60%)	Social (70,8%)	Sola (68,4%)	Sola (41,2%)/ Social (23,5%)	Sola (100%)	Sola (33,3%)/ familiar (33,3%)/social (33,3%)	Sola (60%)	Sola (58,3%)	Sola (100%)	Sola (57,1%) / familiar (28,6%)
Relación con el producto										
Hombre	Participa (33,3%) / decorativo (33,3%)	Decorativo (73,9%)	Decorativo (63,2%)	Usuario (90,6%)	—	Decorativo (66,7%)	Sin definir (71,4%)	Participa (33,3%)	Decorativo (100%)	Decorativo (53,8%) / participa (30,8%)
Mujer	Participa (60%)	Decorativa (75%)	Decorativa (52,6%) / participa (47,4%)	Usuaria (82,4%)	Decorativa (100%)	Decorativa (100%)	Decorativa (60%)	Otros (58,3%)	Participa (50%)/ decorativa (50%)	Decorativa (35,3%) / participa (35,3%)
Nivel de sexismo										
Hombre	Nivel 4 (66,7%)	Nivel 4 (69,6%)	Nivel 4 (78,9%)	Nivel 4 (90,6%)	—	Nivel 4 (66,7%)	Nivel 4 (71,4%)	Nivel 4 (66,7%)	Nivel 4 (100%)	Nivel 4 (76,9%)
Mujer	Nivel 4 (80%)	Nivel 4 (66,7%)	Nivel 4 (57,9%) / Nivel 2 (42,1%)	Nivel 4 (88,2%)	Nivel 2 (100%)	Nivel 2 (66,7%)	Nivel 4 (60%)	Nivel 2 (58,3%) – Nivel 4 (41,7%)	Nivel 4 (100%)	Nivel 4 (85,7%)

tales como los de aseo y perfumería, limpieza, transporte y organizaciones, donde se presentan con mayor carga sexista (concretamente nivel dos de la escala) mientras que en el resto se muestran sin existencia de sexismo, con reconocimiento de igualdad al asociarse al nivel cuatro de la escala. Además no se observan diferencias entre sexos.

Finalmente los resultados obtenidos en relación a la tercera cuestión a investigar se resumen en la tabla 7.

Como se aprecia de forma sombreada en la tabla, únicamente cuando se analiza a las mujeres se observan diferencias significativas en la forma de representar a los personajes (en cuanto al rol que estos desempeñan) en función del contenido editorial de las revistas y la relación que mantienen tanto con el resto de personajes como con el producto que anuncian. En el caso de los hombres únicamente las diferencias son significativas en cuanto a la relación de estos con el resto de personajes.

Lo mismo que ya se ha comentado en el apartado anterior es de aplicación a este apartado. Por lo tanto, resumimos en una única tabla cómo son representados los hombres y las mujeres que intervienen en los anuncios evaluados en función del contenido editorial de la revista de procedencia (tabla 8).

En las revistas dirigidas principalmente a un público masculino, las mujeres que aparecen en sus anuncios suelen asumir un rol de esposa o novia, manteniendo una relación social con el

Tabla 7
RELACIÓN ENTRE EL CONTENIDO EDITORIAL
Y LAS VARIABLES ANALIZADAS

Variables	*Mujer (n=103)*	*Hombre (n=107)*
Entorno	c^2 =17.850; gl.=10; p=0.058	c^2 = 18.094; gl.= 10; p=0,053
Rol	c^2 =28.350; gl.=16; p=0.029	c^2 = 23.060; gl.=14 ; p= 0.059
Relación personajes	c^2 =30.488; gl.=6; p=0.000	c^2 =19.425 ; gl.= 8 ; p=0.013
Relación producto	c^2 =13.113; gl.=4; p=0.011	c^2 =8.990; gl.=4; p=0.061
Apariencia física	c^2 =4.689; gl.=4; p=0.321	c^2 =4.159; gl.=2; p=0.125
Situación social	c^2 =4.633; gl.=6; p=0.592	c^2 =0.6091; gl.=6; p=0.413
Nivel de sexismo	c^2 =6.083; gl.=6; p=0.414	c^2 =0.8547; gl.=2; p=0.652

resto de personajes. Con respecto al producto, la presencia de la figura femenina responde a una función decorativa. Frente a esta imagen más tradicional de la mujer en las revistas dirigidas a los hombres, nos encontramos con la imagen que de ellas se da en las revistas dirigidas a las mujeres. En éstas, la mujer es representada en roles y situaciones menos tradicionales y más progresistas, tales como el de profesional, generalmente sola y manteniendo una relación de usuaria con el producto que anuncia. En el caso de las revistas de contenido general, la imagen es una combinación de las anteriormente

Tabla 8
FORMA DE PRESENTAR A LOS ACTORES EN FUNCIÓN DEL CONTENIDO EDITORIAL
(entre paréntesis se muestra el porcentaje de ocurrencia de cada situación)

	Contenido editorial de la revista		
	Masculino	*Femenino*	*General*
Rol			
Hombre	Profesional (17,4%)	Profesional (21,7%) /esposo (17,4%)	Profesional (25,6%)
Mujer	Novia (20%) / Esposa (4%)	Profesional (18%)	Profesional (25%)/ Novia (17,9%) /Esposa (3,6%)
Relación con otros actores			
Hombre	Social (37%)	Familiar (21,7%)	Social (20,5%)
Mujer	Social (60%)	Sola (68%) / Familiar (16%)	Social (39,3%)
Relación con el producto			
Hombre	Participa (56,5%)	Decorativo (47,8%)	Decorativo (42,1%)/ Participativo (42,1%)
Mujer	Decorativa (72%)	Participativa (52%)	Decorativa (53,6%)

expuestas. En conclusión, la mujer es representada de diferente forma de acuerdo con el contenido editorial de las revistas consultadas, observándose una representación más sexista de la mujer en las revistas dirigidas a una audiencia masculina.

Respecto a cómo son representados los hombres, únicamente se han dado diferencias en cuanto a la relación que el actor mantiene con el resto de personajes que aparecen en el anuncio, si bien con el objetivo de hacer un análisis similar al efectuado en el caso de las mujeres, incluiremos los resultados obtenidos con respecto al rol y la relación del actor con el producto. Así, los hombres presentes en los anuncios de las revistas dirigidas principalmente a un público femenino, mantienen una relación familiar, compaginando el rol de profesional y esposo, y aparecen como una figura decorativa en muchos casos. En las revistas dirigidas prioritariamente a los propios hombres, éstos son presentados como profesionales, manteniendo relaciones de carácter social con el resto de personajes presentes en el anuncio y utilizando el producto anunciado. Por último, en las revistas de contendido general el hombre es representado de forma igual al caso precedente, si bien en éstas el actor es presentado tanto como decorativo como usuario en la relación que éste mantiene con el producto.

6. Conclusiones

La investigación realizada ha analizado una muestra de los anuncios publicados en revistas a lo largo de 1999, con el fin de determinar la posible existencia de diferencias en el tratamiento de los hombres y las mujeres por la publicidad, así como si ésta puede caracterizarse como un reflejo de la realidad social de los roles de género y sexismo existentes en ella. Concretamente, se ha observado y analizado el contenido manifiesto de la publicidad medido en términos de uso del sexo en ella, los roles asumidos por los actores presentes en los anuncios, el entorno en el que son presentados y su relación con otros personajes, así como el contenido latente medido en forma de la relación entre los personajes y los productos anunciados, la situación social, tradicional o no, en la que son mostrados, la apariencia física de los modelos y el nivel de sexismo.

Una de las principales conclusiones que pueden extraerse del estudio realizado es que la publicidad en general no es sexista, y en el reducido número de casos en que lo es, por mostrar tanto a hombres como a mujeres en situaciones degradantes, de desprecio, de cosificación o tradicionalmente asociadas al género lo es por igual tanto en el caso de los hombres como las mujeres. No se han identificado estereotipos asociados a la condición de género del actor. Hombres y mujeres asumen los mismos roles, mantienen el mismo tipo de relaciones con el resto de personajes del anuncio, así como con los productos que anuncian, que además pertenecen a la misma categoría. Los resultados obtenidos evidencian la mayor

incorporación al mercado laboral y liberalización de la mujer, y la paulatina incorporación del hombre al ámbito doméstico, lo cual implica no sólo una menor subordinación de la mujer al hombre sino una mayor igualdad de responsabilidades y asunción de roles tanto dentro como fuera del hogar, por ambos géneros. En definitiva, se aprecia una mayor complementariedad y liberación de hombres y mujeres en cuanto a sus roles tradicionales más o menos sexistas. No podemos obviar que la mujer aparece vinculada al cuidado del hogar y de la familia en una proporción de casos superior a la del hombre, así como que el hombre es mostrado también en un mayor número de casos que la mujer, como profesional. Sin embargo, tampoco hay que dejar de lado que la realidad social muestra una presencia de la mujer en el mercado laboral mucho menor a la del hombre, incluso menor a la que muestra la publicidad, y que todavía persiste un modelo familiar tradicional en el cual el hogar sigue siendo asunto de mujeres. La publicidad, en definitiva, responde o refleja esta realidad y modelo, si bien podría incluso decirse que se trata de un reflejo distorsionado de la misma pero que en este caso supone una distorsión que beneficia o apoya una mayor igualdad entre hombres y mujeres que la propia realidad social.

Sin menoscabo de lo anteriormente dicho, cabe resaltar otras conclusiones en base a resultados parciales obtenidos relativos a contenido manifiesto y latente. Así, en cuanto al uso del desnudo o del sexo como reclamo publicitario en los anuncios, éste tiene un uso marginal. Sólo se ha observado en el 3,6% de los anuncios de la muestra o en el 7% de los anuncios en los que aparecen personajes, si bien se asocia significativamente con mayor frecuencia al género femenino (nueve casos), que al masculino (tres casos). Esto queda también confirmado al analizar el aspecto físico de los actores, pues las mujeres son mostradas de forma seductora en mayor número de ocasiones que los hombres (14,2% frente a un 2,8%). Aunque el uso es marginal y no puede caracterizarse a toda la publicidad gráfica en base a esta característica, el resultado corrobora la necesidad de establecer controles para la detección y corrección de publicidad con niveles de sexismo elevados. Por tanto, se justifica la labor y control llevado a cabo en este sentido por el Institut de la Dona en la Comunidad Valenciana, dependiente de la Conselleria de Asuntos Sociales, mediante el observatorio de la publicidad sexista.

Se ha observado la existencia de relación entre la categoría de productos anunciada y el rol que desempeñan los actores, el entorno donde se ubica la acción, la relación de éstos con el resto de personajes y la relación que mantienen con el producto. Estos resultados confirman que los anunciantes siguen estrategias de comunicación diferentes en función del producto a anunciar y no hacen discrepancias en la forma de presentar al actor principal de acuerdo con su género. En definiti-

va, la publicidad muestra su naturaleza y responde a razones comerciales tanto cuando se dirige a poblaciones femeninas como masculinas, siempre y cuando éstas representen demanda para determinado tipo de productos.

También es interesante resaltar que es el contenido editorial el que da lugar a diferencias en cuanto a la forma de presentar la imagen de la mujer, de modo que los roles desempeñados y la relación que ésta mantiene con el producto y con el resto de actores que figuran en el anuncio sí que se ven condicionados por el tipo de público al cual va dirigido el soporte analizado. En las revistas dirigidas a un público masculino las mujeres se representan de forma más estereotipada y tradicional asumiendo el papel de esposa o novia, en reuniones de carácter social y la relación que mantienen con el producto es decorativa. Frente a esta imagen tenemos la que se da de ellas en las revistas dirigidas a audiencias femeninas; en éstas la mujer es presentada de forma menos estereotipada o tradicional respondiendo a su nueva realidad social, como personas más independientes y liberadas al haberse convertido en profesionales y consumidoras con sus propias necesidades y deseos, similares o no a los del hombre. Es por ello que son las empresas que hacen uso de la publicidad para promocionar sus productos las primeras interesadas en mostrar en sus anuncios a la mujer como profesional, muchas veces sola y haciendo uso del producto anunciado, es decir, como consumidora con capacidad de decisión y económica para convertirse en compradora del mismo.

Un análisis como el presentado permite conocer de forma objetiva cuál es la carga de estereotipos, sexo y sexismo, existente en nuestra publicidad. Algo que en escasas ocasiones se ha planteado con corrección metodológica. Este trabajo supone un punto de partida para la realización de investigaciones que, utilizando una metodología similar, analicen el contenido de otros medios como la televisión. Asimismo, es también un punto de partida hacia nuevos proyectos o líneas de investigación sobre la relación entre el contenido de los anuncios, la eficacia y la existencia de posibles variables mediadoras.

Bibliografía

ARTZ, N. y VENKATESH, A. (1991): "Gender Representation in Advertising". *Advances in Consumer Research*, 18:618-623.

ATKIN, C. y HEALD, G. (1979): "The Content of Children's Toy and Food Commercials". *Journal of Communication*, 27:107-114.

BELCH, G.E. y BELCH, M.A. (2001), *Advertising and Promotion. An Integrated Marketing Communications Perpective*. McGraw Hill-Irwin, 5ª ed., International Edition.

BELKAOUI, A. y BELKAOUI, J.M. (1976): "A Comparative Analysis of the Roles Portrayed by Women in Print Advertisements: l958, l970, l972" . *Journal of Marketing Research*, 13(5):168-172.

BIGNÉ, J.E. y CRUZ, S. (2000): "Actitudes hacia los roles de género en la publicidad. Efectos sobre la imagen de empresa y la intención de compra". *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 6:165-186.

CABALLERO, M. y SOLOMON, P.J. (1984): «A Longitudinal View of Women's Role Portrayal In Television Advertising». *Journal of the Academy of Marketing Science*, 12(4):93-108.

CARRASCO, C y MAYORDOMO, M. (1999): "Tiempos, trabajos y organización social: reflexiones en torno al mercado laboral femenino", en *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*. Barcelona: Icaria-Antrazyt.

COHEN, J. (1960): "A Coefficient of Agreement for Nominal Scales". *Ecucational and Psychological Measurement*, 20(1):37-46.

COURTNEY, A.E. y WHIPPLE, T.W. (1979): "Women in TV Commercial" . *Journal of Communication*, 27:110-118.

COURTNEY, A.E. y WHIPPLE, T.W. (1984), *Sex Stereotyping in Advertising*. Lexington, MA: Lexington Books.

COURTNEY, A.E. y LOCKERESTZ, S.W. (1971): "A Woman's Place: An Analysis of the Roles Portrayed by Women in Magazine Advertisements". *Journal of Marketing Research*, 8(2):92-95.

DE YOUNG, S. y CRANE, F.G. (1992): "Females' Attitudes Toward the Portrayal of Women in Advertising: A Canadian Study", *International Journal of Advertising*, ll(3):249-255.

DOOLITTLE, J. y PEPPER, R. (1975): "Children's TV Ad Content: 1974", *Journal of Broadcasting*, 19(2):131-142.

EASTON, G. y TONER, C. (l983): "Women in Industrial Advertisements", *Industrial Marketing Management*, 12:145-149.

ELKINS, H.D. y STERN, B. (1980): "The Role Portrayal by Women in Business Magazines", *Proceedings of the American Academy of Advertising*. The American Academy of Advertising:65-70.

ELÓSEGUI ITXASO, M. (1998), *Los roles de la mujer y el varón en la so-*

ciedad española y su reflejo en los anuncios de televisión. Instituto de Ciencia de la Educación de la Universidad de Zaragoza.

FERGUSON, J.H.; KRESHEL, P.J. y TINKHAM, S.F. (1990): "Sex Role Portrayals of Women in Advertising", *Journal of Advertising*, 19(1): 40-51.

Ford, J.B. y LaTour, M.S. (1996): "Contemporary Female Perspectives of Female Role Portrayals in Advertising", *Journal of Current Issues and Research in Advertisng*, 18, n. 1:81-93.

FOX, B.J. (1990): "Selling The Mechanized Household: 70 Years of Ads in Ladies Home Journal", *Gender & Society*, 4(l):25-40.

FRAM, E. y DUHRIN, A. (1960): "Coping with Women's Lib", *Sales Management*, 106:20-21.

FURNHAM, A. y SCHOFIELD, S. (1986): "Sex-Role Stereotyping in British Radio Advertisements", *British Journal of Social Psychology*, 25:165-171.

GILLY, M.C. (1988): "Sex Roles in Advertising: A Comparison of Television Advertisements in Australia, Mexico, and the United States", *Journal of Marketing*, 52:75-85.

HOLSTI, O.R. (1969), *Content Analysis for the Social Sciences and Humanities*. Reading: Addison – Wesley.

KANG, N., KARA, A., LASKEY, H.A. y SEATON, F.B. (1993): "A SAS Macro for calculating intercoder agreement in content analysis", *Journal of Advertising*, 32(2):17-28.

KOLBE, R.H. y BURNETT, M.S. (1991): "Content-Analysis Research: An Examination of Applications with Directives for Improving Research Reliability and Objectivity", *Journal of Consumer Research*, 18(3):243-250.

KOLBE, R.H. (1989): "Gender Roles in Children's Television Advertising: A Longitudinal Content Analysis", *Current Issues and Research in Advertising*, 12:l97-205.

KOLBE, R.H. y MUEHLING, D.D. (1992): "A Content Analysis of the 'Fine Print' in Television Advertising", *Journal of Current Issues and Research in Advertising*, 14(2):47-61.

KRIPPENDORFF, K. (1980), *Content analysis: an introduction to its methodology*. Beverly Hills, Sage Publications.

LAZIER, L. y GAGNARD KENDRICK, A. (1993): "Women in Advertisements. Sizing Up the Images, Roles, and Functions. Perspectives on the Status of Women", en *Women in Mass Communication*. California, Sage Publications.

LEIGH, T.W., RETHANS, A.J. y WHITNEY, T.R. (1987): "Role Portrayals of Women in Advertising: Cognitive Responses and Advertising Effectiveness", *Journal of Advertising Research*, 27:54-62.

LEÓN, J. L. (1996), *Los efectos de la publicidad*. Barcelona, Ariel.

LOVDAL, L.T. (1989): "Sex Role Messages in Television Commercials: An Update", *Journal of Advertising Research*, 29(6):15-23.

LUCKI, D.D. y POLLAY, R.W. (1981): "Content Analysis of Advertising a

Review of the Literature", *Working Paper*, núm. 799, Vancouver, The University of British Columbia.

LUNDSTROM, W.J. y SCIGLIMPAGLIA, D. (1977): "Sex Role Portrayals in Advertising", *Journal of Marketing*, 41:72-79.

LYSONSKI, S. (1983): "Female and Male Portrayals in Magazine Advertisements: A Re-examination", *Akron Business Review*, verano:45-50.

LYSONSKI, S. (l985): "Role Portrayals in British Magazine Advertisements", *European Journal of Marketing*, 19(7):37-55.

MANSTEAD, A.S.R. y McCULLOCH, C. (1981): "Sex-Role Stereotyping in British Television Advertisements", *British Journal of Social Psychology*, 20:171-180.

MARTÍN SERRANO, M. y otros (1995), *Las mujeres y la publicidad*. Madrid, Instituto de la Mujer. Ministerio de Asuntos Sociales.

MARTÍN SERRANO, M., MARTÍN SERRANO, E. y BACA LAGOS, V. (1995), *Las mujeres y la publicidad*. Madrid, Instituto de la Mujer. Ministerio de Asuntos Sociales.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (1994), *La mujer en la publicidad*. Madrid, Instituto de la Mujer. Ministerio de asuntos Sociales.

NOWAK, K. (1990): «Magazine Advertising in Sweden and the United States: Stable Patterns of Change, Variable Levels of Stability", *European Journal of Communication*, 5:393-422.

PETERSON, R.T. (1992): "The Depiction of Senior Citizens in Magazine Advertisements: A Content Analysis", *Journal of Business Ethics*, 11:701-706.

PETERSON, R. A. y KERIN, R.A. (1977): "The Female Role in Advertisements: Some Experimental Evidence", *Journal of Marketing*, 41:59-63.

PETROF, J.V. y VLAHOPOULOS, P. (1977): "Advertising and Stereotyping of Women", en *American Marketing Association Educators'* Proceedings, American Marketing Association pp. 6-9.

PINGREE, S.; HAWKINS, R., BUTLER, M. y PAISLEY, W. (1976): "A scale for sexism", *Journal for Communication*, 24(4):193-200.

POLLAY, R.W. (1986): "The Distorted Mirror: Reflections on the Unintended Consequences of Advertising", *Journal of Marketing*, 50:18-36.

POLLAY, R.W. y LYSONSKI, S. (1993): "In the Eye of the Beholder: International Differences in ad Sexism Perceptions and Reactions", *Journal of International Consumer Marketing*, 6(2).

RAK, D.S. y McMULLEN, L.M. (1987): "Sex-Role Stereotyping in television Commercials: A Verbal Response Mode and Content Analysis", *Canadian Journal of Behavior Science*. 19(1):25-39.

REESE, N.A.; WHIPPLE, T.W. y COURTNEY, A.E. (1987): "Is Industrial Advertising Sexist?", *Industrial Marketing Management*, 16:231-240.

REID, L.N. y SOLEY, l.C. (198l): "Another Look at the "Decorative" Fema-

le Model. The Recognition of Visual and Verbal Ad Components", *Current Issues and Research in Advertising*, 4:123-133.

REID, L.N.; SALMON, C.T. y SOLEY, L.C. (1984): "The Nature of Sexual Content in Television Advertising: A Cross-Cultural Comparison of Award-Winning Commercials", *Proceedings of the American Marketing Association*. American Marketing Association, pp. 214-216.

ROYO-VELA, M. (1997): "El Análisis de Contenido de la Publicidad desde la Perspectiva del Marketing y la Comunicación de Masas" *Quaderns de Treball*, 44 (nova època). Departamento de Dirección de Empresas. Universidad de Valencia.

ROYO, M; ALDÁS, J.; KÜSTER, I y VILA, N. (2001a): "Perspectives on Male and Female Portrayals in Magazine Advertising: A Longitudinal Study in Spain During the Last Three Decades", Ponencia presentada en la *35th Annual Conference of Academy of Marketing*, Cardiff. CD.

ROYO, M; ALDÁS, J.; KÜSTER, I y VILA, N. (2001b): "Diferencias de rol y nivel de sexismo entre mujeres y hombres en la publicidad. Análisis de las revistas españolas durante las tres últimas décadas", Ponencia presentada en los *XIII Encuentros de Profesores de Marketing* celebrado en Málaga.

ROYO, M.; CAPLLIURE, E. y MIQUEL, M.J. (2001 a): "Men in print advertising in the 1990s", *Libro de actas del 30th European Marketing Academy Conference (CD)*, Bergen, Norway, 8-11 Mayo.

ROYO, M.; CAPLLIURE, E. y MIQUEL, M.J. (2001 b): "Men *vs* women role in print advertising in the 1990s", *Libro de actas de la Academy of Marketing Annual Conference (CD)*, Cardiff, U.K., 2-4 July.

ROYO, M.; MIQUEL, M.J. y MARÍN, C. (2000): "Análisis de roles de género, sexismo y sexo contenidos en la publicidad", *Ponencia presentada en los XII Encuentros de Profesores de Marketing*, celebrado en Santiago de Compostela.

SCHNEIDER, K.C. y SCHNEIDER, S.B. (1979): «Trends in Sex Roles in Television Commercials», *Journal of Marketing*, 43:79-84.

SCIGLIMPAGLIA, D.; LUNDSTROM, W.J. y VANIER, D.J. (1979): "Women's Role Orientation and their Attitudes Toward Sex Role Portrayals in Advertising", *Current Issues and Research in Advertising*, 2:163-175.

SEXTON, D.E. y HABERMAN, P. (1974): "Women in Magazine Advertisements", *Journal of Advertising Research*, 14(4):41-46.

SHELLY, G.U. y LUNDSTROM, W.J. (1981): "Male Sex Roles in Magazine Advertising, 1959-1979", *Journal of Communication*, 29:52-57.

SOLEY, L.C. y KURZBARD, G. (1986): "Sex in Advertising: A Comparison of l964 and l984 Magazine Advertisements", *Journal of Advertising*. 15(3):46-54.

SOLEY, L.C. y REID, L.N. (1988): "Taking It Off: Are Models in Magazi-

ne Ads Wearing Less?", *Journalism Quarterly*, 65:960-966.

UNIÓN DE CONSUMIDORES DE ESPAÑA (1995), *Programa de seguimiento y control de la publicidad y los medios de comunicación dirigidos a la mujer*. ed. Unión de consumidores de España (UCE).

VENKATESAN, M. y LOSCO, J. (1975): "Women in Magazine Ads: l959-71", *Journal of Advertising Research*, 15(5):49-54.

WAGNER, L.C. y BANOS, J.B. (1973): "A Woman's Place: A Follow-Up Analysis of the Roles Portrayed by Women in Magazine Advertisements", *Journal of Marketing Research*, 10(5):213-214.

WHIPPLE, T.W. y COURTNEY, A.E. (1980): "How to Portray Women in TV. Commercials" . *Journal of Advertising Research*, 20:53-59.

WHIPPLE, T.W. y COURTNEY, A.E. (1985): "Female Role Portrayals in Advertising and Communication Effectiveness: A Review", *Journal of Advertising*, 14(3):4-8.

WILES, C.R. y TJERNLUND, A. (l99l): "A Comparison of Role Portrayal of Men and Women in Magazine Advertising in the USA and Sweden", *International Journal of Advertising,* 10:259-267.

WILES, J.A.; WILES, C.R. y TJERNLUND, A. (1995): "A comparison of Gender Role Portrayals in Magazine Advertising", *European Journal of Marketing*, 29(11):35-49.

WORTZEL, L.H. y FRISBIE, J.M. (1974): "Women's Role Portrayal Preferences in Advertisements: An Empirical Study", *Journal of Marketing*, 38:41-46.

FINESTRA OBERTA

ARXIUS
ARXIUS DE CIÈNCIES SOCIALS
NÚM. 6, JUNY, 02

ALGUNOS "INVETERADOS ERRORES" EN EL ANÁLISIS DE LAS ORGANIZACIONES.

PAPEL Y UTILIDAD DE UNA PERSPECTIVA DE CONFLICTO

Ramón Nemesio
Departament de Sociologia i Antropologia Social
Universitat de València

ABSTRACT

Este artículo tiene dos propósitos. Primero, presentar una perspectiva del conflicto para el estudio de organizaciones y dar una idea de su utilidad. En segundo lugar, usando dicha perspectiva, se propone poner al descubierto algunos "inveterados errores" o, lo que es lo mismo, desenmascarar algunos "mitos legitimadores". Son legitimadores, porque tratan de justificar o presentarnos como antidemocráticas, estructuras que caracterizan a la mayor parte de las organizaciones de nuestra sociedad. Son mitos porque intentan conseguirlo por medio de distintas clases de mistificación del razonamiento. Empezando desde una perspectiva del conflicto, somos capaces de razonar de una forma que destapa las relaciones de dominación presentes en muchas situaciones sociales, y particularmente, en organizaciones.

La perspectiva de conflicto

Las organizaciones, y la sociedad en general, pueden ser analizadas desde diversas perspectivas. Desde una perspectiva de *sistemas,* desde una perspectiva de *poder,* desde una perspectiva de *cultura de la organización* etc. También podemos adoptar una perspectiva de *conflicto* —más exactamente de conflicto de intereses— y ver cómo los procesos sociales que se dan en la organización, o en la sociedad en general, se pueden analizar a partir de los conflictos de intereses subyacentes a toda relación social. No se trata

pues de centrarse en los conflictos como un objeto particular de estudio, ignorando cualquier otro fenómeno o proceso social, sino en estudiar cualquiera de estos fenómenos o procesos a partir del conflicto de intereses que generalmente subyace a los mismos.

Lógicamente, según la perspectiva que adoptemos veremos mejor unas cosas u otras. La adopción de una perspectiva de conflicto se justifica, precisamente, porque es muy útil para analizar ciertas cosas que *no* se ven muy bien, o no se ven nada, desde otras perspectivas.

Esta perspectiva puede ser muy fecunda en diversos tipos de análisis, tanto de la organización como de un ámbito más macrosocial. Por lo que respecta al ámbito macrosocial, esta perspectiva, como cualquier otra, se puede aplicar al estudio de cualquier fenómeno social; pero una perspectiva de conflicto será particularmente fecunda en el estudio de algunos fenómenos como, por ejemplo, el problema ecológico, la dinámica y efectos de identidades y nacionalismos etc. etc.

En este trabajo vamos a ver cómo una perspectiva de conflicto nos permite subsanar ciertos "inveterados errores" en el análisis de la organización: cosas que no se perciben como erróneas desde otras perspectivas, pero que desde esta perspectiva se ven "de otra manera".

Esbozo de un modelo de conflicto

2.1. El conflicto como conflicto de intereses

Si hemos de hacer un análisis desde un perspectiva basada en el concepto de conflicto, éste deberá quedar tan claro como sea posible. Normalmente manejamos varios conceptos de conflicto, relacionados entre sí, pero distintos: Conflicto como lucha, como descontento, como desacuerdo, conflicto de intereses... Todos estos conceptos están muy relacionados entre sí porque generalmente se refieren a distintos *niveles* del mismo tipo de fenómenos. Precisamente el hecho de que los distintos conceptos de conflicto estén tan relacionados entre sí es fuente de problemas, pues muchas veces "mezclamos" conceptos (o niveles). Esta mezcla o confusión de conceptos constituye un problema porque lleva al error lógico de aplicar a un concepto conclusiones que sólo valen para otro.

En nuestro análisis, cuando hablemos de *conflicto,* y a no ser que especifiquemos otra cosa (o que quede claro por el contexto), nos estaremos refiriendo al *conflicto de intereses*.

Habrá *conflicto de intereses* en todas aquellas situaciones en las que, para que alguien mejore en algo, otro u otros hayan de empeorar: si hay una determinada cantidad de dinero a repartir entre dos personas, una peseta más para uno es necesariamente una peseta menos para el otro; dado el trabajo total a realizar, si unos toman las tareas más agradables, otros tendrán que hacer las desagradables; en las empresas, un alza salarial significa más ingresos para los empleados, mientras que para el empresario significa más costes y por tanto menos ingresos; y así se pueden multiplicar los ejemplos: a poco que nos fijemos podemos darnos cuenta que este

tipo de situaciones es omnipresente en la vida social.

Notemos el carácter *prácticamente objetivo* del conflicto de intereses: en un conflicto por recursos escasos, por ejemplo, la raíz del conflicto está en la escasez de los recursos, no en la voluntad de las partes. Esto implica que el conflicto de intereses, cuando se da, existe independientemente de la voluntad de las partes en conflicto, y existe incluso cuando las partes no son conscientes de que sus respectivos intereses están en conflicto.

Otra cosa es el conflicto como *desacuerdo:* Dado un conflicto de intereses, "algo habrá que hacer": repartir el dinero de una manera u otra, dividir el trabajo de un modo u otro... A la acción que finalmente se tome la llamamos *solución* del conflicto (se desprende que "solución" aquí no significa que haya desaparecido el conflicto ni que todos estén contentos y de acuerdo con la *solución* que se quiere poner en práctica; pero *algo habrá que hacer,* una solución u otra —satisfactoria o no— habrá que darle al conflicto). Pues bien, si todas las partes están de acuerdo en qué solución darle al conflicto de intereses, *no* habrá conflicto como desacuerdo. Por el contrario, habrá conflicto como desacuerdo cuando una parte quiera dar una solución al conflicto de intereses y otra parte quiera darle otra, ya que, lógicamente, la solución sólo puede ser una (si se hace un reparto no se hace otro, etc.) En todo caso, haya conflicto como desacuerdo o no lo haya, sí que hay conflicto de intereses.

2.2. El conflicto de voluntades: Intereses, valores y percepciones

Al conflicto como desacuerdo lo vamos a llamar aquí *conflicto de voluntades*. Cuando haya conflicto de voluntades, es decir, siempre que cada parte quiera darle una solución diferente al conflicto de intereses, ¿qué solución se adopta?: ¿la que desea una parte?, ¿la que desea la otra?, ¿una intermedia? Nada se puede decir a priori. Lo que sí es cierto es que cada parte defenderá su propia solución, con lo cual se iniciará un *proceso de resolución* del conflicto, que acabará desembocando en una solución u otra.

Ahora, si siempre que haya conflicto de intereses puede haber o puede no haber conflicto de voluntades, ¿de qué depende eso? ¿Por qué en unos casos las partes están de acuerdo en qué solución darle al conflicto de intereses (cómo repartirse los ingresos, cómo dividir el trabajo etc.) y en otros casos están en desacuerdo?

Si cada una de las partes siempre quisiera que se pusiera en práctica la solución más favorable a sus propios intereses, el conflicto de intereses coincidiría exactamente con el conflicto de voluntades. Pero no es así: generalmente no vamos intentando que sea "todo" para nosotros mismos y "nada" para los demás, y ello por varias razones. Por un lado, porque sabemos que no podemos conseguirlo todo; por otro lado, porque tampoco queremos conseguirlo todo *a costa* de otros: los demás "también tienen derecho", "no hay que abusar", "hay que ser razonable", "no hay que

ser tramposo" y otras consideraciones por el estilo, todas las cuales apuntan al hecho de que también estamos motivados por *valores,* no sólo por intereses.

En resumen, la posición que adopta cada parte en el conflicto de intereses, es decir, qué solución quiere e intenta que se le dé al conflicto de intereses, depende de sus *intereses,* de sus *valores* y de las *percepciones* que tenga sobre su propio poder y sobre el poder de los otros así como sobre otras circunstancias de la realidad.

Veamos algunas aclaraciones sobre las *percepciones* y sobre los *valores*.

En primer lugar son relevantes las percepciones sobre la balanza de poder: Una parte en un conflicto adoptará una posición tanto más exigente cuanto más poder crea que tiene en relación a la otra parte; pero el poder que realmente tenemos, y mucho más el que tienen los otros, no se puede saber con exactitud; en realidad nos basamos en nuestras *percepciones,* indudablemente subjetivas, sobre nuestro propio poder y el poder de la otra o las otras partes. Además de las percepciones sobre el poder cuentan también las percepciones que tengamos sobre las consecuencias que la solución del conflicto de intereses —que se haga una cosa o que se haga otra— vaya a tener sobre nuestros propios intereses. Así, por ejemplo, según cómo se divida el trabajo en mi empresa, las tareas que me correspondan a mí serán más o menos interesante, tendré más o menos posibilidades de ascenso etc. Pero muchas veces estas cosas no se saben con certeza hasta que no se ponen en práctica: mi posición a favor o en contra de una determinada propuesta de división del trabajo dependerá de cómo yo *perciba* o *crea* que esa propuesta, si se pone en práctica, me va a afectar a mí. Mis percepciones al respecto serán más o menos exactas según la información de que disponga. Podría ser que la otra parte en el conflicto me ocultara o me embelleciera la información a fin de que mi posición fuese favorable a la propuesta de esa otra parte.

En cuanto a los *valores,* su relevancia para el conflicto de voluntades consiste en que nos inducen a renunciar a una parte de nuestros propios intereses en favor de los intereses de la otra parte en el conflicto. Esto lo hacemos por amor, por amistad por sentido de la justicia, por sentido del deber etc. Así por ejemplo, si yo me tengo que dividir un trabajo con un amigo, y si realmente soy un buen amigo, no intentaré quedarme yo con todas las tareas agradables y dejarle al otro todas las desagradables, sino buscaré lo que considere una distribución equitativa. El conflicto de intereses existe siempre, por muy buenos amigos que seamos, porque a ambos nos gustan unas tareas y nos disgustan otras, y para que uno pueda tener más tareas agradables el otro habrá de tener más tareas desagradables; ésa es una realidad objetiva, podríamos decir que matemática, y es por tanto independiente de la voluntad de las partes en conflicto, en este caso los dos amigos. Pero si ambos, a causa de nues-

tra amistad o a causa de un sentimiento de justicia, estamos dispuestos a renunciar a parte de nuestros respectivos intereses en favor del otro, no habrá probablemente conflicto de voluntades.

En general los valores nos inducen a un comportamiento más o menos solidario en una situación de conflicto, o hacen que nuestro comportamiento no sea exclusivamente egoísta. El comportamiento "perfectamente" solidario sería el de aquella persona que, dado un conflicto de intereses, diera exactamente el mismo peso a los intereses de la otra parte que a los suyos propios. Obviamente no se puede calcular el punto de "solidaridad perfecta" en una situación concreta, pero sí que podemos distinguir entre conductas más o menos solidarias o más o menos egoístas.

Uno no es igual de egoísta o solidario en todas las situaciones ni frente a todas las personas, lógicamente. En las situaciones de conflicto de intereses que se dan en las organizaciones el comportamiento de las partes suele ser predominantemente egoísta, si bien ello no es así necesariamente (no lo es, por ejemplo, en las organizaciones de voluntarios).

La legitimación social como causa de los "inveterados errores"

La perspectiva de conflicto nos sirve tanto para esclarecer los "inveterados errores" como para comprender el porqué de los mismos.

Dado el conflicto de intereses, cada una de las partes desea que la otra u otras partes acepten la solución que ella propone, o en otras palabras, que *cedan* a sus demandas. Por otro lado, ya hemos visto que entre los valores que inducen a las partes a ceder en sus propios intereses está el *sentido de justicia*. Precisamente la idea weberiana de la *legitimación* como aceptación social de unos derechos o una autoridad, y por extensión, de unas demandas o privilegios, se basa en este hecho.

De ahí que diversos grupos o clases sociales, sobre todo aquéllas que gozan de una superioridad de poder y de unos privilegios, intenten conseguir la legitimación de su poder y de sus privilegios. Para ello recurren a la propagación de ciertas combinaciones de *valores* y *creencias* (entendiendo aquí por *creencias* todo aquello que se tiene por cierto, desde supersticiones a conocimientos científicos, pasando por creencias religiosas, "sabiduría popular" etc.) Los valores y creencias más apropiados para mantener la legitimidad de una estructura de poder variarán en función de las características de cada sociedad. Así —tomando ejemplos muy simplificados—.

• los rígidos estamentos hereditarios propios de una sociedad feudal podrán encontrar legitimación más fácilmente si la mayoría de la población *valora* la tradición y la voluntad de Dios, por una parte, y por otra parte *cree* que los nacidos en ciertas familias son más nobles, más virtuosos, más perfectos, y cree también que ésa es la voluntad de Dios.

• la estructura de clases de la sociedad capitalista será más fácilmente aceptada si se da mucha importancia a

valores tales como la laboriosidad ("es bueno trabajar mucho"), la meritocracia ("es justo que cada cual reciba según sus méritos"), y si se *cree* que hay igualdad de oportunidades y una gran movilidad social, de manera que los méritos de cada cual se reconocen y premian; si se cree que para lograr una buena coordinación en la organización y una gran "eficiencia" hace falta una jerarquía de poder (mientras que la democracia en la organización se considera "ineficiente") etc.

Dado que el fenómeno de la legitimación se basa en el sentido de justicia, constituye, en sí mismo, un valor. Pero la aceptación e interiorización de valores está muy condicionada por las ideas que tengamos sobre cómo es y cómo funciona la realidad: qué es posible o imposible o qué funciona mejor o peor. Esto explica que la manipulación de las creencias sea una pieza fundamental en los esfuerzos de legitimación que hacen diversos grupos o clases sociales. Las creencias se pueden difundir de varios modos: mediante argumentaciones directas de una de las partes en conflicto a la otra u otras, manipulando la información, a través de los medios de comunicación, y también —y esto es muy importante— *mediante la producción científica:* Si la ciencia pudiera "demostrar", por ejemplo, que una organización no puede funcionar o no puede funcionar bien sin una jerarquía de autoridad, los subordinados aceptarían más fácilmente esa estructura como legítima que en el caso de que la ciencia hubiese "demostrado" que las relaciones autoritarias no eran imprescindibles para el buen funcionamiento de la organización.

Así resulta que los "inveterados errores" que vamos a discutir aquí no son lo que pudiéramos llamar "puramente cognoscitivos", sino que son más bien errores *interesados,* aun admitiendo que muchos de ellos no sean *explícitamente intencionados*. Son el fruto de esfuerzos de *legitimación*, de modo que también los podemos llamar *mitos legitimadores*.

Pero ¿qué es lo que se quiere legitimar? Se quieren legitimar las relaciones jerárquicas que existen en la mayoría de las organizaciones. Más exactamente se quieren legitimar la autoridad y los privilegios de que gozan quienes ocupan las posiciones altas en esas jerarquías.

Las relaciones jerárquicas son relaciones de *dominación*. Para que podamos hablar de dominación no hace falta que los dominados estén en la miseria o lo pasen muy mal. Podemos decir que se da dominación en toda situación en que unos salen *sistemáticamente* mejor parados y otros peor parados; lo cual es lo mismo que decir que unos se benefician sistemáticamente *a costa* de otros.

Se trata pues de hacer aceptable esta situación para los dominados. La "necesidad" de ello es tanto más perentoria cuanto que el valor de la democracia alcanza tanta importancia en nuestra sociedad.

Ahora, la existencia de dominación presupone la existencia de *conflicto de intereses,* que ya hemos dicho que se da siempre que ganancias para unos

conlleven necesariamente pérdidas para otros. Puede haber conflicto de intereses sin que haya dominación (esto sucederá cuando el conflicto se resuelva democráticamente), pero no puede haber dominación si no hay conflicto de intereses: ¿Para qué iba yo a querer dominar a nadie si siempre pudiera mejorar mi situación (más riqueza, mejor —o menor— trabajo...) sin necesidad de que empeorase la del otro? (o si el otro pudiera mejorar sin que empeorase yo).

Pero si la raíz de las relaciones de dominación está en el conflicto de intereses, todos los intentos (conscientes o inconscientes) de negar o justificar dichas relaciones se basarán de algún modo en la negación, ocultación o tergiversación del conflicto. Esto es lo que hacen de diversos modos los distintos "inveterados errores" o *mitos legitimadores* que vamos a discutir aquí (y algunos más). Y, lógicamente, si queremos sacar a la luz esos conflictos de intereses que se intentan negar, ocultar o tergiversar, tendremos que mirar las organizaciones desde una perspectiva de conflicto.

"Esclarecimiento" de algunos de los "inveterados errores"

"Aquí todo el mundo está contento: no hay conflicto"

Si, como acabamos de ver, la existencia de dominación presupone la existencia de conflicto de intereses, la manera más directa de negar la existencia de dominación es negar la existencia de conflicto.

En muchos casos concretos parece que, efectivamente, todos están de acuerdo con la situación existente y no hay conflicto. El *truco* consiste en confundir el conflicto de intereses con el conflicto de voluntades[1]: Ya vimos que en los distintos casos en que hay conflicto de intereses —que es el que importa para que pueda haber dominación— puede haber o no haber conflicto de voluntades.

Ahora bien, si la ausencia de conflicto de voluntades significa que todas las partes *están de acuerdo* en la solución que se le ha dado al conflicto de intereses, ¿no es ese acuerdo una señal clara de que no hay dominación? La respuesta es "no"**:** De lo que vimos al tratar el conflicto de voluntades se desprende una parte puede *"conformarse"* con una determinada solución, por la sencilla razón de que percibe que no tiene suficiente poder para aspirar a más. La satisfacción que, por ejemplo, expresan los trabajadores en ciertas encuestas, es relativa, está en relación con su *nivel de aspiraciones,* el cual depende de las percepciones que tienen ellos mismos de lo que realistamente pueden conseguir, *dadas las circunstancias.* Un ejemplo extremo, y aberrante, de esta satisfacción relativa realista es el caso del "esclavo feliz".

[1] No hay que pensar que quienes mantienen este argumento, o cualquier otro de los que tratamos a continuación, conocen la «respuesta correcta» y simplemente están tratando de engañar de mala fe. No necesariamente. En Psicología está ampliamente aceptado que nuestras percepciones están influenciadas por nuestros intereses y deseos.

"Para coordinar, alguien habrá de mandar"

Se intenta justificar la existencia de una jerarquía autoritaria, de relaciones de dominación por tanto, por una necesidad técnica, la necesidad de coordinar.

Nosotros mantenemos que la coordinación es, en efecto, una cuestión técnica, pero que precisamente por ello no puede ser la causa de una situación política como es la existencia de una jerarquía autoritaria. Esta afirmación nuestra tiene dos implicaciones: 1) Los orígenes de la jerarquía autoritaria son otros, no la necesidad de la coordinación. 2) La coordinación es posible *sin una jerarquía autoritaria,* sin que haya un jefe que "mande". Esta última idea, sobre todo, parece chocar con las convicciones implícitas de todo el mundo, y suele suscitar una rechazo bastante extendido. Intentaremos hacerla plausible con nuestros razonamientos.

La necesidad de la coordinación es creada por la división del trabajo: Los distintos trabajos parciales han de complementarse, hay que evitar tanto las redundancias (dos personas o secciones haciendo lo que sólo era necesario que hiciera una) como las lagunas (unos por otros se queda algo sin hacer). Esto significa que el problema de la coordinación es esencialmente un problema de obtención, elaboración y transmisión de *información*. Consecuentemente, aquello que la coordinación hace necesario es una *jerarquía informativa,* y la falacia consiste en confundir ésta con una jerarquía de autoridad.

Veamos primero cómo las organizaciones necesitan una jerarquía informativa para conseguir la coordinación:

Imaginémonos una organización muy pequeña: Toda la información que se produce en el entorno, en los distintos puestos de trabajo, se pasa al centro, donde se elabora, se sacan las conclusiones sobre cómo debe seguir actuando cada miembro, y se comunica a éstos. Es obvio que a poco que crezca la organización es materialmente imposible manejar la información de este modo: El centro que ha de recibir toda la información, elaborarla y comunicar instrucciones a todas las partes de la organización, queda pronto desbordado. Para resolver este problema se crean unas instancias intermedias que recogen la información procedente de una parte de la organización, la elaboran y pasan una síntesis de la misma al centro; del mismo modo, reciben instrucciones generales del centro, las elaboran y pasan instrucciones operativas a la periferia. En función de la cantidad y complejidad de la información que haya que manejar, se crearán más o menos niveles intermedios entre la periferia y el centro.

Ahora bien, puesto que de este modo obtenemos una estructura como la de la figura 1, alguien podría argumentar que la distinción que hemos hecho aquí entre "jerarquía autoritaria" y "jerarquía técnica de información" es irrelevante, que en cualquier caso el superior le indica al subordinado qué tiene que hacer, y éste tiene que cumplirlo.

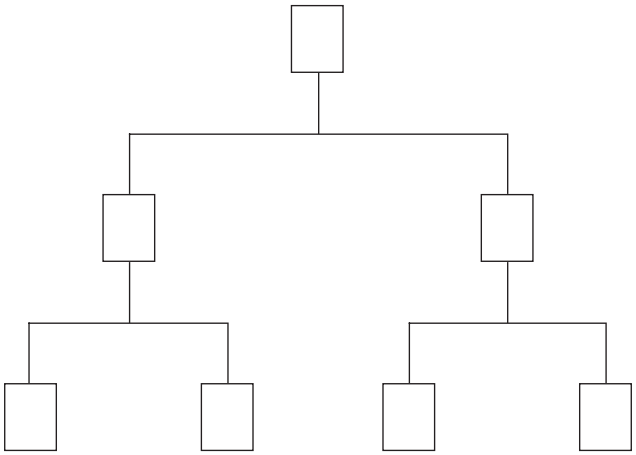


Figura 1. Estructura organizativa. Para ver que ello no es así, sino que son muy reales y tangibles las diferencias entre que sólo haya una jerarquía técnica, o que por el contrario se le haya superpuesto a ésta una jerarquía autoritaria, imaginémonos una empresa privada normal como paradigma de organización jerárquica autoritaria por un lado, y, por otro, una organización democrática como podría ser una empresa autogestionada (pero que fuese *realmente* autogestionada, tal como lo es sobre el papel).

En comparación con la empresa autoritaria, las *atribuciones* de los "superordinados" —más que superiores— en la empresa autogestionada son diferentes. Esta diferencia en las atribuciones radica en otra diferencia más básica, que consiste en la *estructura de poder:* A diferencia de la empresa privada normal, en la empresa autogestionada el origen de la autoridad reside en la asamblea de todos los miembros, y ésta la delega en los superordinados, que no son por tanto superiores sino *delegados* de sus subordinados; lógicamente la autoridad para tomar las decisiones estratégicas se queda en la asamblea, en la que todos tienen voz y voto. En estas condiciones el reparto de funciones y atribuciones, las condiciones de trabajo, la participación en los beneficios de la organización etc., serán muy diferentes.

Para que una organización autogestionada funcione como tal, es decir, con plena democracia, es necesario que haya una actitud solidaria entre todos los miembros, de manera que nadie intente aprovecharse del trabajo de los demás ni obtener ningún tipo de provecho a costa de otros. Se dirá que esta actitud solidaria generalizada no se da nunca: Claro, *y entonces es cuando aparecen las estructuras jerárquicas de dominación*.

Imaginemos que nos encontramos en un hipotético "punto cero", que se ha creado un organización y que todos sus miembros empiezan a resolver —con motivación egoísta, por supuesto— el sistema de conflictos propio de la organización: cómo dividirse el trabajo, repartirse los ingresos etc. ¿Cuál sería una de las mejores cosas que podría hacer

"quien pudiera" para conseguir y consolidarse una posición dominante? Ciertamente, ocupar los niveles altos de la jerarquía técnica de información. Con ello se consigue una *ventaja informativa* sobre los subordinados que permite controlarlos mejor y asegurarse así de que cumplen las órdenes recibidas.

No es pues que la necesidad de coordinación *cree* la "necesidad" de dominio, sino que aquéllos que *parten ya* de una superioridad de poder ejercen su dominio *a través* de la coordinación, asignándose a sí mismos el trabajo de coordinación.

Actualmente no partimos de un punto cero, sino que vivimos en una sociedad estratificada en la que las estructuras jerárquicas de las organizaciones, así como los mecanismos mediante los cuales los individuos, muy condicionados por la clase social a que pertenecen, ocupan los distintos niveles, vienen ya "históricamente dados". En otras palabras partimos de una situación en la que el mecanismo del dominio a través de la coordinación ya nos viene "predeterminado", como quien dice.

Después de todo este razonamiento en torno a la coordinación podemos concluir: La coordinación sin controles, "sin obligar a nadie", *sin jerarquía autoritaria,* es perfectamente posible siempre que haya una actitud solidaria generalizada entre los miembros de la organización. Naturalmente eso "no funciona" en las organizaciones que conocemos normalmente; pero porque partimos ya de estructuras no democráticas. No por ninguna "necesidad técnica".

"Que decida quien sabe"

Se trata del "viejo truco" de la tecnocracia: Se pretende que la cualificación técnica capacita al experto para tomar "las mejores decisiones" para todos. Pensar que pueda haber "mejores decisiones *para todos"* significa que se ignora el conflicto de intereses.

Si bien parece que la idea de la tecnocracia está desacreditada en nuestros días y que todo el mundo ha comprendido el fallo lógico que encierra, se trata en realidad de una forma de pensar que recurre y recurre constantemente. La encontramos en argumentaciones del tipo de que "no van a ponerse los pasajeros del avión a discutir con el piloto cómo tiene que pilotar" o "no van los músicos a ponerse a discutir con el director de orquesta cómo tiene que dirigir".

Estos argumentos son fácilmente desmontables: Ponen ejemplos de decisiones técnicas y pretenden que con ellas han ejemplificado *todo tipo de decisiones*. El piloto es el que puede decidir *mejor* cómo pilotar, por supuesto; ¿pero lo pone su capacitación técnica en condiciones de decidir si es "mejor" volar a Madrid o a Barcelona? El director de orquesta sabe cómo dirigir, pero ¿puede por eso tomar la "mejor" decisión sobre qué pieza interpretar? Imaginemos que la orquesta va a tocar a un pueblo donde, por lo que sea, todo el mundo tiene unas ganas enormes de oír a Mozart; ¿tiene sentido que el director de la orquesta, invocando su cualificación técnica, diga que "es mejor" oír a Bethoven? El director

de orquesta podrá decir que él prefiere a Beethoven, que lo lleva mejor ensayado, que interpretar ciertas piezas es más difícil y por tanto discrimina mejor al buen director del mediocre...; pero si los vecinos del pueblo prefieren oír a Mozart, nadie puede demostrar "técnicamente" que es preferible escuchar a Beethoven.

¿Puede el director de una organización tomar las decisiones "técnicamente mejores" sobre salarios, sobre condiciones de trabajo, sobre división del trabajo...? Las decisiones óptimas para la dirección, seguro que no son las mejores para los trabajadores. Las decisiones que toma la dirección de la organización no son, en su gran mayoría, técnicas, sino políticas; decisiones en las que hay conflicto de intereses, en las que un mayor beneficio para unos conlleva un mayor perjuicio para otros. El truco está, pues, en hacer pasar lo mejor *para la dirección* por lo mejor *"técnicamente"*.

Con ello se quieren hacer pasar intereses particulares por un supuesto "bien común". Este efecto se intenta conseguir también de otras maneras: Una variante, la más directa, es la que habla de *los intereses de la empresa*. Otra variante consiste en un mal uso, ilógico, como veremos, del concepto de *eficiencia*. Estas dos variantes las vemos a continuación.

"Los intereses de la empresa"

¿Qué quiere decir "intereses *de la empresa?"* ¿Quiere decir "intereses *de todos los miembros?"* Veamos: ¿A qué se alude en concreto cuando se habla de los intereses de la empresa? A los beneficios o a algunos factores determinantes o componentes de éstos como los costes, la posición competitiva, la productividad etc. Para que pudiésemos hablar de intereses *de todos,* una subida o un descenso de los beneficios o de cualquiera de las otras variables debería ser beneficiosa o perjudicial simultáneamente *para todos*. ¿Es así?

Lo que pasa es que la cosa no es tan simple. La complicación está en que el montante del valor añadido no es independiente de cómo se distribuya éste entre beneficios y salarios: Si los trabajadores pudieran imponer salarios tan altos que el beneficio fuera cero, el empresario acabaría cerrando la empresa tarde o temprano y ya no habría valor añadido que repartir; igualmente, si el empresario intentara imponer salarios muy bajos, se le irían los trabajadores, habría huelgas, bajaría el rendimiento... en suma, descendería dramáticamente el valor añadido.

Así pues, a los trabajadores les interesa, lógicamente, obtener los salarios más altos *que puedan,* pero, dados los condicionantes reales y las relaciones de poder, *les conviene* que el beneficio aumente *hasta un cierto punto*. Similarmente, al empresario le conviene que los salarios aumenten *hasta un cierto punto*. A partir de ese punto los intereses son claramente conflictivos (otra cuestión es que en la práctica ese punto no sea fácil de identificar).

Hay pues una ambivalencia, y esta ambivalencia es la causa de que se pueda llegar a pensar que a todos les interesa lo mismo, que hay un "bien común".

El mismo razonamiento que hemos hecho para el beneficio se puede hacer para factores más específicos, que en último término se reflejan en el beneficio: ¿Les interesaría a los trabajadores imponer unas condiciones de trabajo comodísimas y agradabilísimas, que, lógicamente, le ocasionarían al empresario unos costes muy altos? ¿Les interesa aceptar una división del trabajo con la que van a estar muy controlados y quizá van a tener tareas tediosas? La respuesta es siempre la misma: A cada cual le interesa obtener la máxima satisfacción *que pueda,* pero dadas las circunstancias, sobre todo la distribución de poder, le conviene ceder, hasta cierto punto, a los intereses de la otra parte.

En conclusión: Si, como es lo normal, al decir "intereses *de la empresa"* nos referimos al beneficio etc., estamos hablando en realidad de los intereses del empresario. Con lo cual resulta que estamos tomando los intereses de una de las partes en conflicto por un inexistente "bien común".

La expresión "los intereses de la empresa" se usa muchísimo, y sería ridículo que intentásemos cambiar aquí un uso lingüístico tan extendido. Pero sí que queremos dejar claro que este uso encierra una falacia que nos puede llevar, por ejemplo, a recomendar que los trabajadores deberían ser "menos egoístas" y respetar el "bien común" (que en realidad es el interés del empresario, o, en general, de la dirección de la organización, según acabamos de razonar).

"Eso no es eficiente"

Frente a demandas de medidas de descontaminación o de substitución de un proceso de producción por otro menos contaminante, la dirección de una empresa, o el gobierno de la nación, o algún otro agente social puede decir: "Eso no es eficiente". Frente a demandas de los trabajadores de que se reorganice el trabajo de forma que se eviten ciertas tareas peligrosas o insalubres o simplemente tediosas, la dirección puede decir: "Eso no es eficiente". Y así se pueden encontrar muchos ejemplos de este tipo.

La suposición implícita es que lo eficiente es bueno para todos y lo ineficiente es malo para todos. Pero ¿qué se entiende por "eficiencia?" Podemos identificar dos variantes de este concepto, y vamos a razonar cómo con cualquiera de ambas variantes el argumento "Eso no es eficiente" comete la falacia de tomar intereses particulares por "el bien común".

1) En su acepción más general, el grado de eficiencia de una acción viene dado por la razón entre el fruto obtenido y el esfuerzo o sacrificio que nos ha costado (F/S); también lo podemos expresar como la razón entre beneficio y coste (B/C), output e input (O/I) etc. Por necesidad lógica, la medida de eficiencia relevante para uno no lo puede ser para otro. Imaginemos que se plantea la introducción de un nuevo proceso de producción en una empresa: ¿Es eficiente? Para el empresario la eficiencia vendrá dada por una razón en cuyo numerador se encuentran los ingresos que se obtengan del producto, y en el numerador los costes. En el caso

de la medida de eficiencia relevante para el trabajador, en cambio, en el numerador tendríamos el salario y, eventualmente, la satisfacción derivada del mismo trabajo, si se trataba de un trabajo interesante, y en el denominador aparecerían esfuerzo, riesgo de accidente, tedio, insalubridad etc. Puede suceder perfectamente que el proceso de producción en cuestión sea eficiente para uno y no para otro, o viceversa. Podemos concluir, pues, que cuando hablamos de eficiencia hemos de especificar *para quién*.

2) Se puede llamar "eficiencia" específicamente a la razón entre ingresos y costes medidos en unidades monetarias. En este caso no hay que decir *para quién* es la eficiencia: se trata de la eficiencia *para la dirección*. La falacia que se está cometiendo es la misma, es la de querer hacer pasar esa medida, que lo es de los intereses de una parte, por "el bien común".

También se utilizan sinónimos de esta medida y se dice que tal propuesta o tal demanda es "antieconómica" o que haría bajar la "productividad" o simplemente que sería "demasiado costosa". Pero ¿qué es costar "demasiado?" Si yo soy un vecino que vive cerca de una empresa contaminante, me beneficiaré muy directamente de un eventual descenso de contaminación, mientras que los costes, lógicamente, correrán a cargo de la empresa: cualquier coste para evitar la contaminación me parecerá "razonable". Si por el contrario soy el propietario y además vivo lejos de la fábrica, cualquier coste para evitar la contaminación me puede parecer "excesivo".

"Si no hay autoridad no hay disciplina"

"Y si no hay disciplina", se continúa razonando, "la organización no puede funcionar". La conclusión a la que se quiere llegar con este argumento es que la democracia en la organización "no funciona".

El fallo de este argumento está en que no es válido de una manera absoluta, sino sólo bajo la premisa de que la actitud de los miembros sea preponderantemente egoísta. En este caso se puede observar, por ejemplo en una empresa autogestionada (una cooperativa de trabajo asociado), que si un trabajador-miembro aminora su rendimiento y luego participa como todos en el reparto de los beneficios, se ha aprovechado del esfuerzo de los otros; pronto surge la desconfianza entre los miembros hasta que llega un momento que nadie quiere trabajar "demasiado"; como resulta que todos son "los amos", los problemas persistirán hasta que los trabajadores se den cuenta de que "necesitan una autoridad que les mande".

Lógicamente esto no sucederá *si la actitud de los miembros es solidaria:* En este caso habrá disciplina —autodisciplina— sin autoridad, sin necesidad de un jefe "que mande" (podrá haber *delegados* pero no jefes), y la organización funcionará perfectamente.

Pero al llegar a este punto se afirma que no puede darse una actitud solidaria generalizada, que la actitud de los miembros de la organización será siempre predominantemente egoísta.

Ahora bien, ¿en qué se fundan para hacer esta afirmación? Se dice que la

actitud egoísta es abrumadoramente mayoritaria en la sociedad y que así ha sido siempre. Pero esta "prueba" carece de valor científico: No se puede demostrar *empíricamente* que algo no sucederá en el futuro. El hecho de que algo no haya sucedido nunca *no demuestra* que no pueda suceder nunca: Todo suceso ha tenido una primera vez, y antes de esa primera vez no había sucedido nunca.

Sí que se puede afirmar que algo es imposible y que por tanto no sucederá nunca, pero sobre una *base teórica,* con un razonamiento lógico, no sobre la base de que "no ha sucedido nunca". ¿Qué se puede decir ahora, *teóricamente,* sobre la posibilidad o imposibilidad de una actitud solidaria generalizada? En consonancia con la psicología social podemos decir que la solidaridad es una *variable* que depende, entre otros, de *factores sociales*. Algunas circunstancias son favorables al desarrollo de actitudes solidarias, y otras son desfavorables. Indudablemente en nuestra sociedad predominan los factores desfavorables al desarrollo de actitudes solidarias. Pero eso tampoco nos permite predecir que es posible la existencia de una sociedad con características tales que llegue a realizarse una actitud solidaria generalizada en todos sus miembros.

Con las experiencias y los conocimientos de hoy en día no podemos afirmar que la democracia en la organización, en cuanto depende de la actitud egoísta o solidaria de los miembros, sea posible o imposible. Ahora bien, aunque concediéramos que una actitud solidaria generalizada —y por tanto una democracia "total"— fuera imposible, ello no significa, lógicamente, que la *situación actual* sea *inmutable*. La cuestión de la existencia de relaciones de dominación en la mayor parte de las organizaciones en nuestra sociedad no se vuelve irrelevante por el hecho de que la "democracia total" no parezca vislumbrarse a corto plazo: Hay muchos grados y muchas formas de dominación, de modo que siempre puede haber cambios en un sentido o en otro.

"Hablando se entiende la gente" o "La causa de los conflictos es la incomunicación"

Con este argumento se intenta hacer "desaparecer" el conflicto de intereses haciendo pasar un conflicto político, el de intereses, por algo así como un "conflicto técnico". En esta lógica el conflicto no surge porque haya intereses contrapuestos, sino porque la gente no sabe comunicarse: el conflicto de intereses no existe; sólo existen "malentendidos". De aquí concluyen los defensores de esta posición que todos los discursos sobre estructuras de dominación y cosas por el estilo son pamplinas: "Lo que hay que hacer es enseñar a la gente a comunicarse bien" (este tema lo encontramos, por ejemplo, a lo largo de Argyris, 1979).

Lo que da verosimilitud a este argumento, como a algunos otros de los que hemos visto, es que son *parcialmente* verdad, de modo que tiende a quedar oculta la parte de error que contienen. Los malentendidos existen, por supuesto. Las consecuencias pueden ser diversas; por ejemplo, que dos o más personas perci-

ban conflicto de intereses allá donde no existe. Más relevante para las organizaciones es el caso en que las partes pueden, mediante el diálogo, *reducir* (que no eliminar) el conflicto de intereses; ello se consigue modificando *la situación objetiva* del conflicto. Veamos un ejemplo:

Tomemos el conflicto sobre condiciones de trabajo que, como sabemos, consiste en que una mejora de las condiciones para los trabajadores significa un aumento de los costes para el empresario. Imaginemos ahora que el empresario tiene un talante dialogante, se pone a intercambiar ideas con los trabajadores, y al final encuentran una manera de mejorar las condiciones de trabajo sin que aumenten los costes (la base objetiva ha cambiado de manera que puede haber una solución que mejore las condiciones sin aumentar los costes). ¿Quiere ello decir que ha desaparecido el conflicto de intereses? De ningún modo, porque ¿por qué han de mantenerse los costes y mejorar las condiciones de trabajo? Podría ser al revés, que se mantuvieran invariadas las condiciones de trabajo y se rebajasen los costes. O cualquier otra combinación. Mejoras para unos siguen siendo empeoramientos para otros, *el conflicto de intereses sigue estando ahí.* Eventuales mejoras técnicas, fruto del intercambio de ideas o de cualquier otro evento, pueden *reducir la magnitud* del conflicto, *pero no eliminarlo.*

Y muchos más

Los "errores" discutidos son sólo una muestra. Podríamos seguir "esclareciendo "errores", o desvelando "mitos", en muchos otros respectos. Se dicen cosas, y no sólo "en la calle", sino también y sobre todo en los libros, que desde nuestra perspectiva de conflicto se perciben como formas de ignorar, ocultar o justificar las relaciones de dominación, no democráticas, que se dan en la mayoría de las organizaciones en nuestra sociedad.

Se tratan cuestiones como la centralización-descentralización o la división del trabajo como si fueran meramente técnicas, se presenta la participación como democracia en la organización..., y muchas cosas más. Pero en algún momento hemos de poner punto final al presente trabajo.

A modo de conclusión: Papel y utilidad de una perspectiva de conflicto

La perspectiva de conflicto en el análisis social no es nueva. Es la perspectiva que se toma en toda la sociología llamada *crítica,* por lo menos desde Marx.

Aquí hemos intentado tomar muy explícitamente una perspectiva de conflicto partiendo de una definición muy explícita del concepto de *conflicto.* El análisis precedente pone de manifiesto, así lo esperamos, que este enfoque permite enriquecer el análisis de muchos fenómenos sociales, y ello no sólo en un ámbito microsocial, como el de la organización, sino también en el ámbito macrosocial. En todo caso este enfoque, como decíamos al principio, permite ver las cosas, o muchas cosas, "de otra manera".

Bibliografía

ALDRICH, H. et al. (1972), *Conflict and power in complex organizations*. Kent (Ohio), Kent State University.

ARGYRIS, Ch. (1979), *El individuo dentro de la organización*. Barcelona, Herder.

BRAVERMAN, H. (1975), *Trabajo y capital monopolista: La degradación del trabajo en el s. XX*. México, Nuestro Tiempo.

EDWARDS, R. (1979), *Contested terrain: The transformation of work in the Twentieth Century*. Nueva York, Basic Books.

IBARRA, E. y L. MONTAÑO (1987), *Mito y poder en las organizaciones*. México, Trillas.

MARGLIN, S.A. (1971): "What do bosses do? The origins and functions of hierarchy in capitalist production", *Discussion paper number 222*. Cambridge (Massachusetts), Harvard Institute of Economic Research. (Publicado en 1974 en *The Review of Radical Political Economics,* 6(2):60-112.

PERROW, C. (1991), *Sociología de las organizaciones,* 3ª ed. Madrid, McGraw-Hill.

PERROW, C. (1979), *Complex organizations: a critical essay*. 2ª ed., Dallas, Scott, Foresman & Co.

ARXIUS
ARXIUS DE CIÈNCIES SOCIALS
NÚM. 6, JUNY, 02

LA INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES EN LA FIESTA DE LAS FALLAS

Xavier Costa
Universitat de València

ABSTRACT

Este artículo analiza algunos aspectos del proceso de integración de un tipo específico de inmigrantes en la red asociativa de la Fiesta de las Fallas: los que acuden al País Valenciano, procedentes de otras partes de España, a finales de los años 50, 60 y comienzos de los 70. La idea central es que las características de la sociabilidad festiva de las Fallas hacen posible la integración de los inmigrantes en la Fiesta. Son objeto de este artículo diversas cuestiones: el alto número de inmigrantes existentes en las fallas y la confianza que muestran los participantes sobre el poder de integración de la Fiesta; los canales de acceso de los inmigrantes en el contexto de la sociabilidad permanente de la Fiesta; la importancia de las actividades centrales de la sociabilidad festiva para esta integración; el hecho de que esta sociabilidad haga posible una dualidad identitaria y los principales elementos del "universo simbólico" de la fiesta a través de los cuales se expresa; y otros aspectos, como es el caso del uso del valenciano, que no han sido incorporados mayoritariamente por los inmigrantes.

Los inmigrantes en las nuevas Fallas

Este artículo tiene el objetivo de analizar, desde una perspectiva etnográfica, algunos aspectos 'cualitativos' del proceso de integración de un tipo específico de inmigrantes en la red asociativa de la Fiesta de las Fallas. Se trata de las personas que acuden al País Valenciano, procedentes de otras partes de España, durante la fase del Desarrollismo y de las grandes transformaciones estructurales, demográficas y urbanas de finales de los años 50, 60 y comienzos de los 70. Este artículo se con-

centra especialmente en la situación de estos inmigrantes en las Fallas de los nuevos núcleos periféricos de la ciudad de Valencia y de las localidades próximas del área metropolitana. Pretende dar luz sobre cosas tales como hasta qué punto estas fallas constituyen un ámbito de integración en la sociedad valenciana para estos inmigrantes y, si es así, cuales son las vías principales de acceso y las actividades que facilitan su integración en la Fiesta, qué tipo de identidad desarrollan, qué dificultades existen, etc. La respuesta a estas cuestiones puede aportar cierta claridad para establecer hasta qué punto la expansión de la Fiesta acompaña, como ámbito de integración social, al conjunto de transformaciones demográficas y urbanas anteriormente mencionadas. Sugiero a lo largo de estas páginas que el concepto de 'sociabilidad festiva' puede contribuir a dar luz sobre estas cuestiones.

Los datos de este artículo proceden de una parte de un amlio estudio etnográfico de las Fallas, titulado *Sociabilidad y esfera pública en la Fiesta de las Fallas* (Costa, 1999). Se han recogido datos procedentes de una amplia variedad de fallas, pero se han investigado dos asociaciones con especial intensidad: la Falla Rodamón[1] , situada en un nuevo barrio periférico del norte de la ciudad y la Falla Valdella, emplazada en un nuevo barrio de una localidad próxima a la ciudad en L'Horta Nord. En ambos casos se trata de dos nuevas fallas, fundadas hace 24 y 26 años respectivamente, que han surgido al mismo tiempo que se producía el desarrollo del nuevo barrio. Este énfasis en lo cualitativo no significa que los estudios cuantitativos no sean relevantes. Al contrario, en este tema como en muchos otros, son complementarios.

Los mismos falleros, como mostraré después, señalan siempre que existen altas proporciones de inmigrantes en las Fallas, e insisten en el poder de integración de la Fiesta. Por otra parte, existen algunos datos cuantitativos que permiten establecer una vinculación entre el crecimiento de la inmigración y la expansión de la Fiesta. Esto puede sugerir la hipótesis de que las Fallas han constituido un ámbito de integración social que está asociado, responde o acompaña a este conjunto de cambios estructurales del tejido urbano (Hernández, 1996; Costa, 1996 y 1999). La descripción e interpretación de las transformaciones específicas asociadas con la demografía, la industrialización y el cambio urbano en la Comunidad Valenciana, así como datos sobre la gran cantidad de inmigrantes que acuden al País Valenciano procedentes de otros lugares de España, pueden encontrarse en Mollà (1979a,1979b). En dos décadas solamente, las de los años cincuenta y sesenta, el País Valenciano incrementa su población en un 33%, y se establecen 704.859 nuevos residentes nacidos fuera de él (Mollà, 1979a: 88). Como señala A. de Miguel en el prólogo que realiza al estudio de Mollà (1979:14),

[1] Se han sustituido los nombres de las fallas y de los participantes para preservar el anonimato.

«El País Valenciano, es la región española con mayor incremento de población y sobre todo con un saldo migratorio positivo más intenso». Este *boom* de la población, asociado al crecimiento económico y a las nuevas necesidades de trabajo de la creciente industria "es consecuencia tanto del crecimiento de las tasas de reproducción vegetativo como del importante contingente de inmigrantes que durante este período llegan a establecerse en el País Valenciano. Este corriente de inmigración (…) se convierte en una auténtica inmigración de asentamiento" (Mollà, 1979b:150). Por otra parte, Hernàndez (1996:143,345) ha mostrado que la expansión fallera 'acompaña' estas transformaciones demográficas, urbanas y económicas. Su análisis de los cambios en el número de fallas por emplazamiento sugiere, además, que las Fallas pueden constituir un importante factor integrador en las zonas donde mayoritariamente se han asentado los inmigrantes, especialmente en los 'nuevos núcleos periféricos' de la Ciudad y área metropolitana.

No existen, sin embargo, hasta donde llegan mis conocimientos, datos precisos sobre la cantidad, lugar de origen y distribución territorial por demarcaciones festivas de estos nuevos residentes falleros. Esto hace difícil probar la hipótesis anterior en general. Por otra parte, para no caer en estrategias explicativas funcionalistas que presupongan un ajuste o adaptación entre la transformación estructural y urbana, por un lado, y un supuesto poder integrador de la Fiesta en expansión, por otro, es necesario acudir a un enfoque cualitativo que explique de un modo detallado la dinámica de las relaciones sociales en los ámbitos festivos específicos correspondientes a los nuevos núcleos urbanos periféricos de la Ciudad y de las localidades próximas a ésta donde predominantemente se han asentado los inmigrantes.

El presente artículo constituye una primera aproximación en esta dirección. Su enfoque se fundamenta en una comprensión de la perspectiva y los procesos de interpretación e interacción que protagonizan los actores festivos en las fallas emplazadas en estos nuevos núcleos urbanos. En este contexto asigna una gran importancia a la interacción en el marco de la sociabilidad festiva de las Fallas; esta sociabilidad hace posible la integración de los inmigrantes en la Fiesta. En la parte empírica de este artículo me refiero, en primer lugar, al alto número de inmigrantes existentes en estas fallas y a la confianza que muestran los participantes sobre el poder de integración de la Fiesta. A continuación explico los canales de acceso de los inmigrantes en el contexto de la sociabilidad permanente de la Fiesta. En tercer lugar, señalo la importancia de las actividades centrales de la sociabilidad festiva para esta integración. En cuarto lugar, observo que esta sociabilidad hace posible que los inmigrantes realicen una reelaboración biográfica que incorpora aspectos de la tierra de 'origen' y de 'acogida' en una 'dualidad identitaria' y muestro los elementos prin-

cipales del 'universo simbólico' de la Fiesta a través de los cuales se expresa esta integración. Finalmente, señalo también otros aspectos, como es el caso del uso del valenciano, donde hay distintas perspectivas entre los participantes locales e inmigrantes y donde han existido influencias en la Fiesta procedentes de la lucha política institucional local. Estas y otras cuestiones han sido determinantes para que el modelo mayoritario de 'identidad dual' del inmigrante no incluya en un lugar central el uso del valenciano.

Sociabilidad festiva

El concepto de sociabilidad festiva es fundamental para comprender la gran capacidad de la Fiesta para integrar a lo inmigrantes. Este concepto procede fundamentalmente de una articulación que he realizado anteriormente (Costa, 1996, 1999) entre, por un lado, el concepto de sociabilidad de Simmel (1971) y la ontología y teoría de la fiesta de la hermenéutica, por otro, para dar cuenta de la Fiesta Fallera. No obstante esta vinculación incorpora también las aportaciones de otros autores —como Huzinga (1996), Freud (1988), Durkheim (1987), Berger y Luckmann (1968), P. Berger (1998) y Bajtin (1987)— para caracterizar las actividades centrales de esta sociabilidad de la Fiesta.

La hermenéutica tiene un tratamiento de la tradición festiva que es muy singular en un aspecto: la fiesta, como la tradición en general, no es solamente un tema que se constituya como objeto de pensamiento o estudio, sino que es esencialmente una base de la historicidad y fundamento para acceder al Mundo. El modo festivo de acceder a las cosas, de 'abrirlas' y comprenderlas, en conjunción con otras actividades asociadas como el juego, el arte y la poética, constituyen un modo de estar en el Mundo que tiene precedencia sobre el lenguaje científico, tecnológico e 'informacional' (Gadamer, 1991). En este sentido, como observaremos después, la actividad sociable de integración de los inmigrantes en las Fallas es sumamente inteligente, pues les permite comprender y acceder a un nuevo mundo social.

La ontología de la hermenéutica está basada en una concepción particular del 'Mundo' y de su composición cuaternaria, que se llama la 'Cuaternidad del Mundo' o, simplemente, la 'Cuaternidad' o los 'Cuatro' (Heidegger, 1994: 131). Las nociones científicas de causa y de efecto son ajenas a las relaciones primordiales de los Cuatro. El juego, el arte y la poética, la fiesta y otras actividades no 'objetivadoras', se asimilan a estas relaciones primordiales y pueden 'orquestarlas' para la comunidad, hacerlas presentes. Interpreto el dominio lúdico y artístico de la sociabilidad (Simmel, 1971) como parte de esa 'orquestación', de esa influencia 'delicada' que las relaciones reciprocas de los Cuatro ejercen sobre la comunidad social y que puede operar a través del arte y del juego. La sociabilidad es en este sentido el arte mundano, existencial, por excelencia, que todo ser huma-

no puede practicar: es un arte y un juego inscrito en la vida social de toda comunidad.

La fiesta es para Heidegger (1982) un movimiento de aproximación entre los Cuatro del Mundo que ejercita la memoria, generando nuevas posibilidades de reconocimiento, renovación y consolidación para la comunidad social. Este estrechamiento de los vínculos del Mundo genera el Evento de Apropiación (*Ereignis*), que tiene como centro un ritual de ofrecimiento. La comunidad social ejerce un cuidado sobre el desarrollo periódico del Evento Festivo. El concepto específico de 'sociabilidad festiva' se refiere a la sociabilidad practicada por una comunidad que cuida de una tradición festiva. Esta interpretación ayuda a hacer operativos para la investigación empírica estos densos conceptos de la hermenéutica puesto que la sociabilidad tiene un fundamento en la interacción entre los individuos. La sociabilidad permanente de la Falla se interpreta en el sentido de aquel cuidado comunitario; éste incluye un compromiso activo que incorpora el trabajo festivo en el marco de la sociabilidad. Las actividades centrales de la sociabilidad festiva (conversación sociable, una variedad de formas de juego, humor, comensalismo, arte, etc.) sostienen el movimiento de aproximación de los Cuatro del Mundo. El Evento festivo se lee entonces como una intensificación de la sociabilidad festiva. Los principios universalistas y democráticos de la sociabilidad (Simmel, 1971) facilitan la incorporación de los inmigrantes a través de su actividad en la Fiesta.

Wagner (2000: 68-69) se refiere a la identidad del inmigrante en condiciones de modernidad, señalando que implica una reelaboración del pasado y un ejercicio de modos de apropiación de la historia donde se hace presente el imperativo de comunidad. Pero es la interacción presente la que elabora el pasado. Este imperativo puede generar reacciones nostálgicas cuando no se participa de modo efectivo en la construcción de un nuevo marco de vínculos comunitarios. Como veremos después, los inmigrantes en las Fallas participan en las actividades centrales de la sociabilidad festiva y contribuyen a la realización de la comunidad desde una perspectiva que reelabora su pasado en una 'identidad dual'. Este modo efectivo de participar reduce la amenaza de lo precario en la existencia, del sin sentido que puede aparecer ante un mundo social distinto, y de la nostalgia enfermiza por el 'origen'.

Alto número de inmigrantes y poder de la Fiesta para la integración

Tanto los participantes como los no falleros, de una variedad de demarcaciones festivas, señalan que en el conjunto de las fallas existe un alto porcentaje de falleros originarios de otras partes de España. Esta creencia es compartida también por una serie de autoridades entrevistadas, procedentes de los organismos de coordinación del mundo fallero, y también por todos los presidentes de Falla entrevistados. Por

ejemplo, un presidente de una vieja Falla de los poblados marítimos, señaló: «En las fallas hay más gente de fuera que valencianos». En particular, entre los participantes de las fallas de los nuevos barrios periféricos y entre los vecinos, esta creencia se repite sistemáticamente en las entrevistas individuales o de grupo, donde la gente insiste en que el sector 'de fuera' constituye la mayoría de los miembros en las fallas de sus barrios.

Existe además una conciencia del hecho de que los inmigrantes están más concentrados en las nuevas fallas 'modestas' de los barrios periféricos de reciente creación en la ciudad o en el área metropolitana, o en barrios nuevos creados en las localidades cercanas a Valencia, donde reside la clase obrera o media baja. Por ejemplo, en una entrevista de grupo, un fallero inmigrante de la Falla Rodamón y otro no fallero (pero con muchos vínculos personales en la Fiesta) originario de Valencia, amigos y vecinos de dos barrios distintos de estas nuevas áreas, compartían la creencia del alto porcentaje de inmigrantes en estas fallas existentes en su barrio y localidad respectivamente. El segundo —quien reside en una localidad valenciana del área metropolitana que ha triplicado su población durante los últimos treinta años con la llegada de inmigrantes asentados en nuevos barrios— dijo: «Tienes que comprender que en las fallas los que vienen de fuera predominan sobre los valencianos. En mi pueblo hay seis fallas y la mayoría, excepto una que se conoce como 'la Falla del Pueblo', o como 'la Falla de los Ricos', la mayoría tienen un predominio de inmigrantes, de castellanos. Hay cuatro o cinco fallas donde predominan».

En las fallas más intensamente investigadas de los núcleos periféricos, principalmente las Comisiones Rodamón y Valdella, las familias inmigrantes superan el 75 % y 85% de los miembros respectivamente. En estas asociaciones los inmigrantes son plenamente conscientes de su alto número y variedad de procedencia. Por ejemplo, una fallera inmigrante de Albacete dijo de la Falla Rodamón: «Si, aquí hay muchísimos. Aquí somos, ya te digo, habemos, pues hay hasta gallegos, tenemos de Cuenca, tenemos de todos los sitios». Otro veterano fallero de la Falla Valdella, procedente de Teruel, insistió en el poder del 'ambiente' existente en la Fiesta para reunir sin problemas a gente de todos los lugares de España: " Esta Falla es internacional, aquí hay de todos los pueblos de España en esta Falla. Hay ambiente, ¿no ves?, no hay ningún problema. Julio es de Jaén, Enrique de Cuenca..."

Los inmigrantes son conscientes, y explican, la necesidad de integrarse que sintieron cuando llegaron a la nueva área urbana y conocieron el poder de la Fiesta para conseguir una incorporación en la vida del barrio y establecer sus nuevos vínculos. Señalan en sus narraciones que el barrio era nuevo, o había sido reorganizado con nuevas fincas, y que la gente no se conocía. La Falla configuró un nuevo punto de referencia para su vida social y, además,

reunía aspectos de sociabilidad que eran comunes en el pasado en sus lugares de origen y que echaban en falta, como la convivencia y amistad vecinal, las comidas compartidas en las calles, los juegos, las bromas, etcétera. Los inmigrantes hacen esto explícito con distintos grados de conciencia. Pero hay incluso casos en que el conjunto de la Falla hace de este asunto un objeto detallado de tratamiento en su *llibret* o en sus representaciones. Este fue el caso de la Falla Rodamón - situada en un barrio de reciente creación en el norte del área metropolitana de la Ciudad de València y formada casi en su totalidad por familias inmigrantes-, que realizó una ceremonia de Presentación muy imaginativa y reflexiva en relación con este asunto. En esta ceremonia los participantes crearon una representación teatral y musical donde escenificaban los orígenes de la Falla como ámbito de canalización de las relaciones de los nuevos vecinos y punto central de cohesión de la vida del nuevo barrio.

Una perspectiva fundamental procede del inmigrante que también lo ha sido con anterioridad en otras partes de España por motivos de trabajo. Este tipo de inmigrante es reducido en número pero sus actitud revela una profunda sabiduría respecto al poder de cohesión de la sociabilidad festiva. Tiene una gran clarividencia para explicar el poder de las tradiciones festivas, en relación con los vínculos de amistad, para incorporar gente a una sociedad. Uno de estos falleros, originario de Jaén, y conocido como uno de los que más trabaja en la Falla Valdella, explica con humor su estrategia de aproximarse a las fiestas de cada lugar donde ha residido:

> Yo no he tenido ningún problema, y yo he vivido en toda España y tengo amigos, el primer día que llegó no, pero el segundo ya salgo con alguien (…) Yo llegué a Bilbao y me apunté a una sociedad de esas de fiestas, allí hablando vasco y todo (…) Llegué a San Sebastián, me metí en una sociedad gastronómica, que tienen un local como este [se refiere al Casal, el local de la Falla] para comer nada más. Mi mejor amigo esta allí. Llegué a Elche y también. Llegan las fiestas de Moros y Cristianos (…) y justo debajo de mi casa una comparsa. Y a partir de aquí todas las noches: «Que vengo a tomarme el cubata».

Vías de inserción en la Fiesta

Una compleja red de familias, con vínculos de amistad mutua, de grupos de amigos y de vecinos, constituye las células básicas de la Falla. Son los agentes de la transmisión de la tradición mediante el ejercicio de su sociabilidad festiva. El énfasis en la sociabilidad, y en su naturaleza contagiosa, nos abre la mirada hacia una variedad de vías de transmisión de la tradición. Pero, también, la evidencia de que muchos inmigrantes se han integrado en la Fiesta cuestiona, como vamos a ver, algunas presuposiciones que subyacían en la literatura sociológica sobre la transmi-

sión de las tradiciones. Por ejemplo, se pone en evidencia una limitación del planteamiento de Shils (1971), quien insistía en el papel de los mayores y de la familia para la transmisión, entendida como 'pasando hacia abajo' ('*handing down*'). La transmisión era reducida entonces a una "filiación inter-temporal de creencias" (Shils, 1971: 125). En cambio, las Fallas muestran que la transmisión se produce a través de la sociabilidad (que es más amplia que las creencias, y puede incluirlas) y que las tradiciones pueden ser también 'pasadas hacia arriba', desde los niños hacia los adultos (un caso muy importante para las familias inmigrantes), o ser 'pasadas horizontalmente' a través de las estrechas relaciones, de familia y amistad, existentes entre las familias, los grupos de amigos y de vecinos. Más que de 'filiación' cabe hablar por tanto de canales verticales y horizontales de transmisión. Esto no disminuye el papel de la familia, o de los mayores, como agentes de la transmisión; pero revela una mayor variedad de agentes, de vínculos y de canales para la transmisión. La complejidad de esta transmisión, que no siempre pasa de padres a hijos, se aprecia con claridad cuando se observa que la Fiesta ha tenido un gran éxito para integrar inmigrantes, que no tenían otra vinculación previa con la tradición. Lo contagioso está en la Fiesta misma, particularmente en lo que, usando el vocabulario de los participantes, cabe llamar su infecciosa 'atmósfera festiva' que inunda 'el ambiente' y que se 'pega' fácilmente: "Es que lo coges, está en el aire, en la atmósfera", señaló una ex Fallera Mayor, natural de Cataluña. Una participante, natural de la Mancha y madre de una Fallera Mayor, mientras me mostraba fotos de reuniones alegres y armoniosas, exclamó: "¿Tu lo ves? ; ¡esto es contagioso!".

La iniciación de los inmigrantes en la fiesta se desarrolla a través de vínculos familiares o de amigos del barrio, pero puede también proceder de entre las conexiones que los niños tienen en la escuela o en el área local. Existen cinco canales fundamentales de acceso. En primer lugar, una persona no-fallera deviene participante tras casarse con otra persona fallera. Este caso es muy importante para la integración de los/las inmigrantes que se casan con una persona local (y, también, para los/las locales que no tienen una conexión familiar). En este contexto, el caso más difícil se plantea para alguien que no tenga una vinculación anterior con la cultura valenciana. Por ejemplo, una fallera nacida en la Mancha, quien bromeó cuando dijo que inicialmente se apuntó por su "futuro marido, para evitar el divorcio" (pues éste, dijo, "era muy fallero"), explicó el camino que recorrió hasta llegar a estar muy implicada en la Falla, formando parte incluso de la Directiva y, después, ayudando a su hija cuando la niña fue Fallera Mayor Infantil. Ella añadió: " Esto es contagioso: ahora yo vivo la Falla a través de mi hija; mi madre la vivió a través de mi. Y nosotros somos muy manchegos, ¡eh!"

Segundo, una familia entera se apunta porque una parte de su 'peque-

ña familia extensa' está vinculada a la Fiesta. Esto ocurre normalmente cuando hay un cambio de residencia, y la familia se muda al barrio donde viven otros familiares. Es frecuente la coincidencia de cambio de residencia y matrimonio, lo que implica la existencia de muchos casos en que hay, digámoslo bromeando, un doble casamiento, con una persona y con una Falla. Evidentemente, esto facilita la creación de nuevos vínculos sociales, necesarios para establecerse en el barrio. La Falla se convierte entonces en un lugar esencial para re-elaborar la identidad, especialmente para un/a inmigrante y su familia. Para un experimentado fallero, natural de Andalucía, todo comenzó inmediatamente después del matrimonio: "Yo me casé, compré un piso y me vine aquí. El año siguiente nació mi hija, mi cuñado era fallero. Así que nos metimos en la Falla a través de la familia." El caso de este fallero es muy típico: es frecuente encontrar redes familiares muy amplias, compuestas de familias procedentes de un determinado lugar de España, en las Fallas de los barrios con altas tasas de inmigrantes. Estas familias no solamente consiguen una integración sino un reconocimiento en el barrio. Así, continuando con nuestro fallero (ahora un importante miembro de la Directiva), hay que decir que su hija fue recientemente Fallera Mayor.

Tercero, una familia se introduce en la Falla como consecuencia de su amistad con una o varias familias falleras vecinas del barrio. Esta situación, no obstante, exige una mayor dosis de entusiasmo y de voluntad de integración. Por ejemplo, el Presidente de una de éstas fallas indicó que para él, que llegaba como inmigrante, la amistad y el deseo de integración fueron esenciales. Al ser preguntado sobre lo más importante añadió: "El querer integrarse, pues al principio yo conocía poca gente en la Falla."

Cuarto, la tradición también pasa horizontalmente entre los niños, y menos frecuentemente entre los adolescentes, siendo este último grupo el que más abandonos presenta (especialmente cuando los padres no han consolidado su vinculación con la Fiesta). La célula fundamental es el grupo de amigos del barrio y de la escuela, que está parcialmente compuesto de niños o adolescentes falleros. Puede incorporar algunos vínculos familiares, normalmente la condición de primo, pero su naturaleza esencial está conectada con la amistad. Finalmente, y como consecuencia de estos vínculos horizontales, la tradición pasa verticalmente de 'abajo a arriba', de los niños a los adultos. Por ejemplo, un inmigrante de Jaén contaba que empezó apuntando a su hija, que tenía relación con otra chiquilla de la Falla; después apuntaron a su hijo menor y, finalmente, se apuntó la familia entera. Concluyó: "Le dije a mi mujer: 'y tú y yo ¿qué hacemos?, o nos apuntamos todos o ninguno', y nos apuntamos".

No obstante, lo que da a un inmigrante una mayor estabilidad en la fiesta es la existencia previa de vínculos familiares. Los niños de los inmigrantes tienden a continuar en la Fiesta en la me-

dida en que existen implicaciones sólidas en las generaciones anteriores que ya han creado un sentimiento fuerte de la tradición en la familia. Los niños tenderán a permanecer si la familia está allí, pero tendrán una tendencia a abandonar si sus padres no son falleros o si no existen otros miembros de la familia en la Falla.

Actividades centrales de la sociabilidad festiva

La participación en las actividades centrales de la sociabilidad festiva permanente de la Fiesta (trabajo, juego, comensalismo, humor, conversación sociable) constituyen los ámbitos centrales mediante los cuales se produce la paulatina integración del inmigrante en la Fiesta.

Me referiré aquí, para ser breve, únicamente a algunas características de esta sociabilidad festiva. En el contexto de una entrevista de grupo en que locales e inmigrantes discutieron sobre el secreto de las Fallas para integrar a gente de diversa procedencia, todo el mundo estuvo de acuerdo en que es la propia Fiesta, su ambiente y la alegría lo que constituye el secreto de la Fiesta para reunir gentes de distinto origen geográfico. La perspectiva de los valencianos de origen enfatizó que es la propia Fiesta la que integra en asociación con el abierto carácter festivo de los valencianos; un fallero experimentado de origen local señaló que «esto lo lleva el pueblo valenciano, el carácter del pueblo valenciano». Los inmigrantes señalaron también en este contexto el poder de integración de la Fiesta y su peculiar atmósfera de alegre comunicación. Además, subrayaron la variedad de actividades que tienen las fallas y que están abiertas a una participación efectiva. Añadieron que todo esto se facilitaba porque la Fiesta estaba en la calle. Otros aspectos de la sociabilidad permanente de la Falla fueron también señalados como importantes: buena comunicación, experiencias compartidas en la permanente convivencia festiva en el casal, la construcción de relaciones personales sólidas a lo largo de los años en una atmósfera de alegría y confianza. Durante la Semana de Fallas —señalaron— se intensificaban estos aspectos, lo cual contribuía a unir más al grupo, sobrellevando las diferencias. Cuando apareció la pregunta sobre lo que constituye el fundamento de la capacidad de integración de las Fallas, señalaron:

> H (fallero local): La fiesta
> P(fallera inmigrante): La fiesta y todo lo que conlleva
> H: Yo pienso que es la fiesta, es así. Es la fiesta, es el ambiente, es esa alegría, es flores, es color, es todo eso.
> P: El clima que hay que cuando hay fiesta
> N: (fallera inmigrante): Y que la fiesta está muy en la calle, a nadie se le cierra la puerta en fallas si quiere participar con nosotros.
> H: Es cuando los falleros y falleras salen a la calle, hay unos pasacalle, los trajes...

P: Hay unas vivencias, la comunicación que hay entre todos nosotros. No sé, es la comunicación.
H: Eso transmite esa alegría.
N: Te vas integrando en un mismo grupo.
P: La comunicación que tenemos es a lo largo de los años que nos conocemos, que vivimos día a día, no sólo los cuatro días de fallas. Aquí tenemos una convivencia muy fluida, muy seguida.
H: Cuando llega la Semana Fallera se acrecienta mucho más. Sí, mucho más, porque si alguien tiene una diferencia con alguien se olvida todo, vas a lo que te he dicho, vas a la fiesta, vas bien con todo el mundo.

El deseo de participar y trabajar por la falla[2] —se muestran de acuerdo tanto los inmigrantes como los locales— es la clave para la integración de las familias inmigrantes. No obstante, la perspectiva de los inmigrante varía en cuanto a grados de conciencia según el tiempo que han estado viviendo en el área y según las generaciones. Esta conciencia es mucho más viva en las primeras generaciones, que han adquirido una mayor 'distancia biográfica' como consecuencia, entre otras cosas, del mayor tiempo que han pasado en la Fiesta. Un discurso muy interesante es el elaborado por el tipo de inmigrante que ya ha desarrollado fuertes raíces locales y es suficientemente mayor para observar la llegada e integración de los más recientes. Muchos de estos experimentados falleros de origen inmigrante conservan todavía sus conexiones con sus lugares de origen pero se consideran ya plenamente valencianos y algunos hablan valenciano con fluidez y espontaneidad. Por ejemplo, un ex-presidente, originario de Andalucía y veterano fallero de la Falla Valdella, fundada hace 26 años, me explicaba que el secreto de esta integración radicaba en el deseo de participar de estas personas, y en ser receptivo a esta voluntad de participación y de compromiso en la realización de actividades. El principio democrático y universalista de la sociabilidad se expresa en estas actitudes: el secreto está en las personas, es la voluntad de hacer cosas, y el que es de aquí aceptar que esa persona te ayude, o sea, no negarle nunca la participación"[3]. Añadió que los inmigrantes quieren integrarse verdaderamente y que por eso están frecuentemente más dispuestos a ayudar, colaborar y trabajar que otros de origen valenciano, como una manera de expresar sus deseo de pertenecer a la Falla y a la comunidad. Además, insistió en que esta actitud tenía la consecuencia de que configuraban una cifra muy alta de miembros, tanto en la Comisión como en la Junta Directiva. Así, por ejemplo, dijo que durante el desempeño de su cargo:

[2] Pueden encontrarse más detalles sobre este 'trabajo sociable festivo', obviamente no remunerado, y su importancia para la integración de los inmigrantes en Costa (1999, 2000)

[3] «El secret està en les persones, és la voluntat de fer coses, el que és d'ací acceptar a eixa persona que t'ajude, o siga, no negar-li mai la participació».

Tenía más ayuda por parte de esta gente [que venía de fuera, emigrantes], porque era tanta la voluntad de integración que tenían, que de los de aquí. O sea, casi más, yo diría que más. Y no me sabe mal decirlo, es así, porque es así. Si observas tú lo que es la Comisión, verás tu, de los que están, la mayoría, si hablas con ellos, te dirán de dónde son. Hasta incluso el presidente no es tampoco de aquí. El chico es de Cuenca, pero ¡ojo!, está integrado aquí totalmente, igual que yo. A mí me hablan mal de Valencia y ya hemos acabado. O sea que entonces la gente que viene de fuera se integra mucho, mucho. Además, ahí tienes tú la prueba: la lotería; María [responsable de loterías en la Falla, un cargo que exige mucho trabajo] y su marido, es una mujer, un matrimonio, que son de Jaén. Pues ahí los tienes trabajando como los primeros. O sea que está demostrado que colaboran al cien por cien (…)[la falla] es una manera de integrarse en la tierra donde has ido a vivir. Es una manera de decir: «Bueno, estamos aquí porque circunstancias de la vida, pero queremos integrarnos con vosotros, queremos ser del Pueblo, igual que vosotros», o sea que es así.[4]

Los actores festivos se refieren también a una variedad de actividades que generan una mayor vinculación con la Fiesta. Señalan frecuentemente la participación en el trabajo de obras y mejoras en el Casal como ejemplo de compromiso. Pero otros trabajos muy relacionados con aspectos del programa festivo, como el trabajo grupal realizado para cortar los trajes para los disfraces de la Cabalgata satírica o la preparación de la ceremonia de la Presentación son también mencionados. La comida colectiva, frecuentemente una paella, consolida estos vínculos y se cita frecuentemente como ámbito donde reina la armonía en la comunidad. Igualmente, el juego crea nuevas formas de confianza entre los participantes y, como veremos después, contribuye también a limar asperezas, aproximarse en las diferencias y resolver conflictos. Este conjunto de actividades, tanto

[4] "Tenia més ajuda per part d'esta gent [que venia de fora, emigrants], perquè era tanta la voluntat d' integració que tenien, que en els que són d'ací. O siga, casi més, jo diria que més. I no me sap mal dir-ho, és aixina, perquè és aixina. Si observes tu lo que és la Comissió vorás tu que dels que estan la majoria, si parles en ells, te diran d'on són. Hasta inclús el president no és d'ací tampoc. El xic és de Cuenca, però ¡ojo!, está integrat ací total, igual que jo. Jo, a mi me parlen mal de València i ja hem acabat. O siga que entonces la gent que ve de fora s'integra molt, molt. Además, ahí tens la prova tu: la loteria; Maria [responsable de loteries, un càrrec que exigeix molta feina] i el seu home, és una xica, un matrimoni, que són de Jaen. Pues ahí els tens treballant com els primers. O siga que està demostrat que col·laboren al cent per cent (…) [la Falla] és una manera d' integrar-se en la terra on has anat a viure. Es una manera de dir: «bueno, estamos aquí porque circunstancias de la vida, pero queremos integrarnos con vosotros, queremos ser del pueblo, igual que vosotros», o siga que és aixina".

las que suponen un trabajo colectivo como aquellas otras más lúdicas, constituyen los ámbitos nucleares de la integración de las familias inmigrantes en la Fiesta.

Identidad dual

Un nuevo vínculo se crea en la Fiesta. Los inmigrantes y los locales en conjunción generan nuevas relaciones a través de la sociabilidad festiva. La responsabilidad en tareas particulares, como decía antes, es fundamental para ayudarles a integrarse. El sentimiento de que se está compartiendo una tarea colectiva y de que hay un compromiso en ella, lo cual implica también esfuerzo y una cierta parte de sacrificio, origina fuertes experiencias de conexión emocional en la asociación en el contexto de la sociabilidad festiva cotidiana. Este nuevo vínculo se consolida al mismo tiempo que se mantiene una relación con la tierra de origen. Una fallera inmigrante enfatizó:

Se crea un vínculo que es común a todos, que cada uno, digamos, que no reniega de la tierra que viene, pero que es muy fuerte todo lo valenciano, el sentir, el pensar, es muy fuerte. Entonces, pues eso, cada uno de una tierra, pero a la hora de la verdad, pues el luchar por sacar a la Falla adelante, por trabajar, porque lógicamente esto es trabajo, es esfuerzo, es sacrificio, son muchas cosas (…) Además, de hecho, hay veces que te apoyas más en gente de aquí que a lo mejor en la propia familia. Se crea un vínculo muy grande. Se crea el vínculo que tú quieres, pero aquí se demuestra la naturaleza de cada persona, y luego eso: que los conoces muchos años. Y en fin, ya te digo, se crea un vínculo muy muy grande.

La nueva creación de vínculos para una identidad reconstruida hace compatible la incorporación de elementos de la identidad de origen, que no es olvidada, con la cultura valenciana contemporánea. Los inmigrantes renuevan su identidad de origen a través de viajes frecuentes a sus lugares de procedencia, particularmente en períodos vacacionales, un momento en que en estos pueblos o ciudades tienen lugar también sus fiestas. Además, mantienen conexiones con otros inmigrantes que viven también en el área y proceden de la misma región. De este modo, los inmigrantes no sienten una oposición entre la identidad valenciana y la identidad de origen; para ellos es posible elaborar un nuevos esquemas biográficos donde se integran elementos configuradores de una 'dualidad' cuyos elementos se relacionan en reelaboración permanente. Esto ocurre incluso cuando los inmigrantes llegaron en la niñez a Valencia, como es el caso de esta fallera:

> Llevo treinta años, me vine con un año. Pero perdona yo me identificó mucho con todo lo referente a Valencia, pero sin embargo cuando me voy a mi tierra me alegro mucho de estar en mi tierra y me identificó mucho también allí. No he renegado de donde nací, admiro mucho a la tierra que me da de

> comer y en la que me he criado, pero sin embargo cuando me voy a mi tierra estoy muy a gusto también. No me iría a vivir allí ahora, no me iría, pero no se debe renegar de la tierra donde has nacido, pienso (…) porque de hecho, con la edad que tengo hoy en día, he tenido vivencias también allí y las sigo recordando perfectamente. Tengo pocas porque me vine con un año; pero, a pesar de que vivimos aquí, seguimos yendo muy a menudo a Albacete. Entonces tienes vivencias de allí, de alguna matanza, de alguna fiesta, alguna Navidad. No se olvida.

Otros jóvenes que llegaron para encontrar trabajo, quizás por primera vez, y comenzaron a sentirse realmente adultos en Valencia, se casaron y entonces se integraron en la sociedad festiva a través de vínculos familiares. La Falla constituye en todos los casos un lugar crucial de articulación para la reorganización biográfica de la identidad resultante. En algunos casos, los elementos de la identidad valenciana son ya tan fundamentales que inciden mucho en el modo en que se entiende la identidad de origen (y el tipo de vínculos y modo de presentarse que está asociado). Así, por ejemplo, una actitud emocional muy reveladora es expresada por un veterano fallero, originario de un pueblo de Granada, quien en el contexto de una cena fantaseaba, ante su grupo de amigos falleros, sobre su proyecto de hacer una falla en su pueblo natal para demostrar su carácter a sus viejos amigos del pueblo: "Me gustaría hacer una falla en mi pueblo para que mis amigos de allí vieran lo que un *valenciano-granaino* es capaz de hacer". Otra fallera, procedente de Albacete, señalaba, para enfatizar su apego por lo valenciano, que se emocionaba mucho más que sus familiares de origen ante cualquier actividad pirotécnica; estas diferencias se agudizaban cuando recibía visitantes de su tierra durante las Fallas, los cuales sentían incluso miedo cuando presenciaban todos juntos una típica *mascletà* [demostración pirotécnica diurna].

Pero los viajes frecuentes a la tierra de origen y la existencia de redes de relaciones de gentes procedentes de la misma área son solamente dos factores a considerar para explicar la ausencia relativa de grandes sentimientos de 'nostalgia enfermiza' por la tierra de origen. Es esencial el hecho de que las Fallas proporcionan un modo efectivo de construcción de comunidad. En este sentido es frecuente escuchar entre las familias inmigrantes que el Casal constituye una segunda casa, una especie de 'suelo natal'. Además, los trabajos de reconstrucción y mejora del Casal, que realizan en grupos los participantes, suponen para ellos un gran esfuerzo, que frecuentemente se vincula en el discurso con el proceso de integración en la Falla, en el barrio y en la sociedad valenciana.

Por otra parte, tanto la actividad cotidiana en la sociabilidad permanente de la Falla como especialmente las

celebraciones y otros acontecimientos especiales realizados en el Casal, incorporan de modo habitual los elementos del universo simbólico[5] y los esquemas de la identidad festiva en el marco de la experiencia colectiva. Podría decirse, en términos de Berger y Luckmann (1968) que las tipificaciones y los puntos cruciales del proceso de institucionalización festiva presentan una alta densidad de referencias a los elementos del universo simbólico. De este modo, los inmigrantes son capaces de reorganizar sus biografías con una presencia constante y familiar de los nuevos aspectos del universo simbólico fallero y valenciano. Además, la convivencia cotidiana en la sociabilidad permanente de la comunidad permite un proceso paulatino de participación en la institucionalización, en la construcción de la Fiesta. Esto facilita una incorporación progresiva de símbolos y acciones asociadas que contribuye sin duda a reducir el miedo a la inestabilidad ontológico-existencial –una posibilidad abierta que puede surgir con la aparición de un sentido de lo precario, el cual puede hacerse presente más abruptamente cuando se ha de confrontar un mundo socio-cultural distinto. Un ejemplo muy simple puede ser una fiesta de cumpleaños de un hijo de inmigrantes, en la que el pastel tiene los emblemas de la falla, algún símbolo valenciano y el anagrama del Valencia CF.

Otro caso puede ser el de la presencia de la Virgen de los Desamparados en el Casal. Por ejemplo, es frecuente situar, junto al pequeño altar de la Virgen existente en el Casal, una multitud de copas y distinciones que la Falla ha conseguido en competiciones de juegos y deportes, como si se tratara de un ofrecimiento. También se ponen las participaciones de lotería, pensando en que la Virgen puede intervenir en la suerte. La Virgen genera grandes emociones que se expresan claramente en la Ofrenda. Una fallera inmigrante dijo: " Yo soy de la Mancha pero cuando voy a la Virgen se me pone la carne de gallina". Como he explicado en otros lugares (Costa, 1999), la Virgen experimentó un 're-posicionamiento', como figura sagrada fundamental del marco festivo en detrimento de San José. Este lugar le otorga un papel principal unificador en el universo simbólico de la población fallera, al mismo tiempo que se producen las transformaciones estructurales en la sociedad valenciana y la expansión de la Fiesta hacia los nuevos barrios. La Virgen ha cumplido eficazmente este papel también en relación con los inmigrantes. Así, por ejemplo, una fallera de origen catalán conectó la Virgen con el espíritu compartido de la Falla: "Los rasgos comunes son los mismos: los sentimientos de un pueblo hacía su *Mare de Déu* y su entusiasmo de decir: 'Hemos acabado un ejercicio fallero y ahora vamos a hacer planes para el que viene', porque el espíritu no puede morir y continuará."

Los inmigrantes también insisten en otros aspectos, más relevantes durante el

[5] Para más detalles sobre el universo simbólico de la Fallas: los capítulos 7 y 8 en Costa (1999)

periodo festivo, con los que se encuentran altamente identificados. Es frecuente mencionar los trajes tradicionales valencianos de gala que se utilizan para los pasacalles y celebraciones. Así, por ejemplo, tras explicar la belleza del traje y los complementos, una participante señaló: " Yo soy manchega, pero comparto la vivencia valenciana, con todo me identifico bastante". La misma persona, enfatizó su 'sentir fallero' en relación con el Himno de Valencia y 'lo que sea de València' para subrayar que no solamente los valencianos de origen sienten la Fiesta:

> A mí lo que más me llama la atención es que aquí, al principio, había libros de la Comisión que decían que el sentir fallero pertenecía solo y exclusivamente a la gente de la tierra, y el tiempo se ha encargado de mostrar que no es así. Yo por ejemplo soy de la Mancha y cuando oigo el Himno, algo, lo que sea de Valencia, se me ponen los pelos de punta, lo mismo que yo a mucha gente: aquí hay mucha gente de Castilla-La Mancha, de Cuenca, andaluces. Es el sentimiento o es lo a gusto que estas aquí. Pienso que no sólo el valenciano nacido aquí siente el mundo de las Fallas.

De este modo, las Fallas producen un modo de ser valenciano que es 'posible' e 'inclusivo' para los inmigrantes. El significado de 'fallero' se interpreta de modo que incluye las características valencianas (situadas en el marco festivo) que se han incorporado en la biografía, proponiéndose luego una comprensión de lo valenciano que, como veremos a continuación, es compatible con 'lo fallero', pues se entiende a partir de lo fallero y en asociación con la Fiesta. Además, la 'identidad dual' inmigrante es suficientemente poderosa para generar una reducción de la nostalgia por la tierra de origen y contribuye a confrontar el miedo ontológico a lo precario de la existencia que, aunque existe siempre y para todos, puede aparecer más contundentemente cuando hay un 'salto' entre mundos socio-culturales distintos. Pero en esta reconstrucción de la identidad existen aspectos, como el lenguaje (y otros), que forman parte esencial de cualquier proceso de institucionalización y legitimación (Berger y Luckmann 1968) y que, sin embargo, contienen algunas 'grietas' o 'fallas' del suelo de la Fiesta, de sus procesos de construcción social e integración (en el sentido de la cohesión asociada a los procesos de legitimación).

De fallero a valenciano

Existen aspectos de la identidad valenciana que se hacen más difíciles de incorporar y con respecto a los cuales hay algunas discrepancias entre los locales e inmigrantes de la misma falla. Estos elementos muestran que los procesos de integración (aquí en el sentido de una generación de cohesión social para la 'legitimación') tienen también puntos débiles y, de hecho, no pasan a formar parte esencial de esta 'identidad dual' de los inmigrantes en la mayoría de los casos. Me refiero al uso

del valenciano y del característico humor local. Muchos falleros de origen valenciano expresan que la enorme cantidad inmigrantes hace difícil desarrollar aspectos especiales de la identidad valenciana, como el lenguaje o el peculiar humor valenciano satírico y socarrón, en la vida social festiva. Un ejemplo de esta perspectiva, bastante generalizada entre los valencianos de origen, se resume en la frase que pronunció un Presidente de una falla de los poblados marítimos al referirse a este humor: «Se está perdiendo porque hay mucha gente de fuera». Los inmigrantes se muestran frecuentemente en desacuerdo, y señalan, como es el caso de esta fallera de origen catalán: «el humor valenciano se transmite también». Otra fallera de origen valenciano señaló: "pienso que ahí entra más en función que haya un porcentaje más elevado de gente valenciana, que representa o que tienen más en común ese carácter o esa gracia, ese humor socarrón, y a veces también la seriedad de las personas. Hay gente que no siendo valenciano se integra perfectamente y acaba teniendo la forma de ser de los valencianos".

Respecto a la lengua[6], los falleros valencianohablantes señalan siempre que la causa principal de que en estas fallas predomine el uso del castellano en la vida social se debe a que existe una mayoría de 'gente de fuera' que no lo habla. Los falleros inmigrantes pueden estar de acuerdo, especialmente en el caso de las personas menos emocionales, en que el valenciano no esté muy extendido en su falla a causa de su preferencia y capacidades para el uso del castellano. Otros inmigrantes señalaron que esto ocurría porque no estaban rodeados de valencianos de origen a nivel de relaciones interpersonales y, además, insistieron en que los valencianohablantes pasaban sistemáticamente al castellano al hablar con ellos o en conversaciones de grupo, lo cual les hacía más complicado aprender. No obstante, con estos temas en que se expresan diferencias como con muchos otros, una 'micro-negociación festiva' se reproduce constantemente a lo largo de la sociabilidad del casal. La cohesión del grupo se fundamenta en este espíritu festivo de sociabilidad, y depende de una amplia variedad de cosas, la mayoría aparentemente pequeñas y situadas en la permanente sociabilidad de la comunidad, como jugar juntos. Un fallero señaló al ser preguntado sobre estas y otras diferencias: "Si alguien se siente discriminado o eso, dices: 'vamos a jugar a las cartas'".

Estos aspectos anteriores aparecen fácilmente en los ámbitos más superficiales del discurso, pero hay otros que laten en el fondo y que se explicitan con dificultad, condicionando el ejercicio en el uso del valenciano por parte de los inmigrantes.

El tema de la lengua, que ha sido tan conflictivo en el País Valenciano, ha repercutido considerablemente en la Fies-

[6] Por razones de espacio no puedo extenderme aquí en este tema. Espero realizar un tratamiento más detallado en una futura aportación.

ta. Una serie de estrategias de manipulación política e ideológica para 'reorientar' la identidad y ganar la inclinación política tanto de los valencianos como, quizás especialmente, de los 'nuevos valencianos', han tenido, como he mostrado en otro lugar (Costa, 1999), una presencia en la Fiesta en relación con la política institucional local. Las Fallas han constituido arenas potenciales para situar las políticas de identidad y han sido un centro de conflicto efectivo a nivel de lenguaje y de los símbolos de identidad durante la Transición Democrática. Por ejemplo, un experimentado fallero de origen local señaló que los conflictos simbólicos de esta época reciente, cuyo núcleo estaba en la problemática lingüística, causaron grandes daños a las relaciones interpersonales generadas en el ámbito festivo; su Falla únicamente pudo recuperarse como consecuencia de los fuertes sentimientos de amistad que ya existían entre los participantes. A partir de aquí siempre hubo una intención compartida de situar esos problemas en un segundo plano, por detrás del espíritu de convivencia.

De hecho, en la mayoría de los falleros entrevistados, la memoria de estos conflictos late en el fondo del discurso y se hace explícita con tensión e incluso con cierto temor. De un modo simple, podría decirse que existe una especie de 'zona negra', un ámbito problematizado en el imaginario colectivo festivo, en relación con la problemática lingüística, una zona a la que los falleros tienen miedo de entrar por los costes que puede suponer en términos de deterioro de la relación o disgregación de la sociabilidad festiva[7] . Esta situación contribuye sin duda a favorecer, aún más si cabe, el uso del castellano (ya de entrada mayoritario por ser la lengua materna de los inmigrantes) en las fallas investigadas. Igualmente, este conjunto de problemas asociados con la lengua dificulta la expansión de la 'identidad dual' de los inmigrantes hacia la incorporación del valenciano. De este modo, la definición de 'fallero'(en asociación con un modo de sentirse valenciano. "valenciano con respecto a la Fiesta", dijo un participante) tiende a establecerse de modo que elude los aspectos lingüísticos. Así, por ejemplo, en el siguiente discurso observamos que otros aspectos —como 'sentirse fallero', estar integrado en la Fiesta, cocinar paellas, etc.— pasan a ser centrales. Así, al sugerir el tema de la lengua en una entrevista de grupo, dos participantes dijeron que el castellano era preponderante en su Falla por:

> N: El hecho de que Valencia es una ciudad donde hay mucha gente foránea, claro depende también del número de gente que haya en la Comisión, o el porcentaje que haya de más valencianos, de más gente de fuera, el criterio de la gente puede ser...

[7] Esta 'zona negra' problematizada puede, además, presentarse en vinculación con la amenaza de lo precario a nivel ontológico-existencial. De hecho, algunos partidos políticos en Valencia no han dudado en estimular estas fuentes del miedo para diseñar estrategias electorales.

T: Yo a lo que doy importancia es al sentirse fallero y ya está
N: Exactamente [¿El sentirse fallero?]
T: Pues sentirte integrado plenamente en las fiestas
N: Nosotros hablamos de sentirse fallero y sentirnos valencianos, valenciano pero valenciano con respecto a la fiesta y tal.
T: Hay mucha gente de fuera... pero tiene que ser igual, exactamente igual con el tiempo y tal. Las fiestas, todo fiesta. Y cuando hay que comer una paella, comerse una paella. El sentimiento, cada uno puede tener el mismo: mi cuñado es de Albacete, por ejemplo, y es fallero, fallero, fallero, de cojones.

Conclusión

La multiplicación de fallas durante las últimas décadas esta así asociada con la llegada de grandes cantidades de inmigrantes. Las fallas son asociaciones comunitarias que generan canales de síntesis biográfica y de reconstrucción de la identidad para estos nuevos residentes. Haciendo esto contribuyen a crear una nueva forma de integración social y de cohesión en los nuevos barrios. La sociabilidad festiva abre las vías de la inserción y participación de los inmigrantes a través de vínculos con sus agentes (familias, grupos de amigos y de vecinos) y con la realización de actividades centrales de la sociabilidad comunitaria, donde tiene una importancia capital el trabajo festivo. La actividad festiva incorpora una reelaboración biográfica del pasado en una 'identidad dual' que entiende lo valenciano a través de 'lo fallero'. Esta identidad resultante, sin embargo, todavía no ha incorporado suficientemente otros aspectos de la realidad valenciana, como la dimensión lingüística autóctona.

Bibliografía

BAJTIN, M. (1987), *La cultura popular en la Edad Media y en el Renacimiento*. Madrid, Alianza Editorial.

BERGER, P. & LUCKMANN, T. (1967), *The social construction of reality*, New York, Anchor Books.

BERGER, P. (1998), *Risa redentora*. Barcelona, Kairós.

COSTA, X. (1996), *El lugar de la tradición en la sociología contemporánea*. Tesis Doctoral, Universidad de Valencia.

COSTA, X. (1999), *Sociability and the Public Sphere in the Festival of the Fallas in Valencia*. PHd. Thesis, Warwick University.

COSTA, X. (2000): "El treball sociable en les Falles", *REF* nº5. Valencia.

DURKHEIM, E (1987 [1912]), *Les formes elementals de la vida religiosa*. Barcelona, Edicions 62.

FREUD, S. (1988), *El chiste, Obras Completas V.* Barcelona, Orbis.

GADAMER, H. G. (1991), *La actualidad de lo bello*. Barcelona, Paidos.

HEIDEGGER, M (1982), *Gesamtausgabe, 52*, Vittorio Klostermann, Frankfurt am Main.

HEIDEGGER, M. (1995), *El origen de la obra de arte, Caminos del bosque*. Madrid, Alianza.

HERNÁNDEZ, G.M, (1996), *Falles i Franquisme a Valencia*. Catarroja-Barcelona, Afers.

HUZINGA, J. (1972), *Homo ludens*, Madrid, Alianza.

MOLLÀ, D. (1979a), *Estructura y dinámica de la población en el País Valenciano*. Valencia, Fernando Torres Editor.

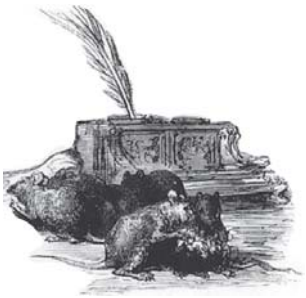
MOLLÀ, D. (1979b), *El País Valencia com a formació social*. Valencia, Prometeo.

SHILS, E. (1971): "Tradition", *Comparative Studies in Society and History*, 13.

SIMMEL, G. (1971): "Sociability", en *On individuality and social forms*. Chicago, University of Chicago Press.

WAGNER, P. (en prensa), *Vanishing points of modernity. Inescapability and attainability in social theory*.

RECENSIONS



ARXIUS
ARXIUS DE CIÈNCIES SOCIALS
NÚM. 6, JUNY, 02

WILLIAMS, RAYMOND: *EL CAMPO Y LA CIUDAD* Buenos Aires, Ediciones Paidós, 2001, 411 págs.

José Beltrán Llavador
Universitat de València

Raymond Williams (1921-1988) nació en la ciudad galesa de Pandy (Gran Bretaña). Cursó estudios en el Trinity College de Cambridge. Después de la guerra, ejerció la docencia como tutor de educación de adultos durante quince años (1945-1961) vinculado a la Workers´ Educational Association (WEA), una experiencia de la que levantaría acta reiteradamente en diversas reflexiones y cuya influencia se hizo notar en buena parte de ese *work in progress* que constituye su obra mayor. En 1961 pasó a ser profesor del Jesus College en Cambridge. Desde 1974 hasta su retiro en 1983 fue profesor de Drama en Cambridge. Entre sus obras principales cabe citar *Culture and Society* (1958), *The Long Revolution* (1961), *Keywords: a vocabulary of culture and society* (1976), *Marxism and Literature* (1977), *Politics and Letters* (1979), *Problems in Materialism and Culture* (1980), *Towards 2000* (1983), así como algunas novelas, la primera de las cuales —*Border Country* (1960)— anticipa la obra que nos ocupa.

El título de esa novela, como revela en la entrevista mantenida con Michael Ignatieff, encierra la metáfora de una vida y de una producción que se han ido construyendo en líneas y en territorios —geográficos y mentales— de frontera, limítrofes. En el caso de R.Williams estos bordes o contornos constituyen auténticos interregnos o zonas francas entre la actividad intelectual y la comunidad de la clase trabajadora, entre el campo y la ciudad, entre Gales e Inglaterra, entre la teoría y la creación literaria, entre el conocimiento y la "estructura de sentimiento", entre la reflexión y la acción. El hecho de que Williams pasara los años de su

juventud profesional en la periferia del *establishment* académico, a caballo entre la más vieja y elitista universidad de Inglaterra y la comunidad más amplia de los obreros a quienes iba encaminada su acción docente, sin duda fue decisivo. Referencia inexcusable para la izquierda, receptor y revisionista de las teorías marxistas desde su posición de *materialista cultural*, R. Williams fue un pensador de fondo, un intelectual cosmopolita con una enorme proyección internacional, impulsor de iniciativas como *The New Left Review*, promotor decisivo de ese laboratorio social que cristalizó en los *cultural studies*, dentro de los cuales cultivó intereses de muy variado espectro y de una singular versatilidad.

Pese al interés de una obra plural y extensa, local y universal a un tiempo, comprometida con su época y, más allá de ésta, con un futuro que ya es nuestro inaplazable presente, no se han prodigado en exceso las traducciones de R. Williams en España hasta el momento. El recuento de las mismas, básicamente, sería el siguiente: *Los medios de comunicación social* (1971), *Marxismo y literatura* (1980), *Cultura. Sociología de la comunicación y del arte* (1982) —este último con una primera reimpresión en 1994 bajo el título de *Sociología de la cultura*—, *Hacia el año 2000* (1984). Sin contar con el que nos ocupa en esta recensión, el último libro que hemos visto traducido es *Solos en la ciudad* (1997). Esta obra, cuya primera edición es de 1970, preludia de alguna forma el ensayo que publicaría tres años después bajo el título *The Country and the City* (London, Chatto and Windus), y que ahora, afortunadamente, aparece traducido por primera vez en nuestro país, dando muestras de una lenta, pero tan deseable como necesaria, tarea de recuperación.

Una década después de escribir *El campo y la ciudad*, el propio R. Williams sintetiza su tema central, observando que esas dos proyecciones aparentemente opuestas y separadas —campo y ciudad— estaban inevitablemente conectadas, dentro del desarrollo general de una economía capitalista que habría producido esta división en sus formas modernas (*Between Country and City*, 1984). Para Williams resulta claro que el contraste entre el campo y la ciudad es una de las formas principales de tomar conciencia —"conciencia práctica" según el término que acuñaría poco después en *Marxismo y literatura*— de una parte importante de nuestra experiencia y de la crisis de nuestra sociedad. Pero el énfasis de Williams se centra en la necesidad de explicar la persistencia y la historicidad de los conceptos: preguntarnos no solamente qué está ocurriendo, en un periodo, con las ideas del campo y la ciudad, sino además con qué otras ideas se asocian las primeras, en el marco de una estructura más general. Por ejemplo, resulta instructivo observar tres periodos principales del lamento rural en los cuales se invoca un pasado más feliz: el de fines del siglo XVI y comienzos del XVII, el del tránsito del XVIII al XIX, y el paso del XIX al XX. Podemos

advertir con bastante claridad que cada una de esas etapas corresponde a un periodo de cambio excepcional de la economía rural que queda reflejado de diversas maneras.

Si bien Williams traza esos procesos fundamentales, a lo largo de 25 sugerentes capítulos que componen su extenso ensayo, con una perspectiva histórica, dentro de la literatura y la sociedad inglesas, reconoce que esa historia particular ilustra un modelo de desarrollo dominante en muchas partes del mundo y sirve para abordar formas de una crisis general. "De modo que estoy dispuesto a entender la ciudad como sede del capitalismo (...) si también se me permite decir que este modo de producción comenzó, específicamente, en la economía rural inglesa y provocó allí muchos de los efectos característicos que desde entonces se han reproducido (...) en ciudades y colonias y en un sistema internacional conjunto." (p. 361). Ciertamente, lo que hacen las empresas petroleras o las empresas mineras es lo que hacían los terratenientes, lo que hacían y continúan haciendo los dueños de las grandes plantaciones. Por ello, y teniendo en cuenta lo complejo del proceso, "es más necesario percibir este tipo de contraste —entre formas de asentamiento y formas de explotación— que poner el acento en el contraste más convencional entre desarrollo agrícola y desarrollo industrial: el campo entendido como cooperación con la naturaleza y la ciudad y la industria como formas de invalidarla y transformarla." (p. 361) Aunque no resulta fácil reconocer el carácter específico del modo capitalista de producción, que no es el uso de máquinas o técnicas de mejora, sino el hecho de que su propiedad esté en manos de una minoría. El hecho de estar en manos de una minoría determina poderosamente nuestras percepciones a través de formulaciones externas de una realidad necesaria. Este proceso, que supone una alteración de la conciencia, se produce en el campo y en la ciudad. En ambos casos, lo que urge observar son los fenómenos de separación, alienación, externalidad, extrañamiento, con el fin de afirmar al mismo tiempo la "sustancia emocional" que supone las experiencias de solidaridad, participación y vinculación social compartidas por millones de personas, aquellas que ayudan a descubrir cuál puede ser la verdadera deformación.

Son muchos los escritores y pensadores que, con estilos y perspectivas bien diferentes, alcanzan conclusiones semejantes a las que Williams nos ofrece. Por señalar, y de paso recomendar, dos autores de muy distinto aliento, recordemos la excelente trilogía *De sus fatigas* que John Berger centra en Europa (con un imprescindible "epílogo histórico"), y la cartografía social de la América profunda que James Agee traza en su inclasificable *Elogiemos a hombres famosos*. En todos ellos, y en tantos otros, late la idea común y la exigencia perentoria, en absoluto románticas ni idealizadas, de considerar nuestro mundo como materia viva antes que como materia prima. Ni la ciudad ha de salvar al campo, ni el

campo ha de salvar a la ciudad. Ambos *locus* —lugares de estancia, de encuentro, de paso— forman parte de los recursos para el viaje de la esperanza, por utilizar una metáfora recurrente de Williams, que da título al último capítulo de su obra *Hacia el año 2000*, así como a la antología póstuma *Resources of Hope* (1989).

Pero no podemos ignorar que "la división y oposición de ciudad y campo, de industria y agricultura, en sus formas modernas, son la culminación crítica de la división y la especialización del trabajo que, aunque no comenzaron con el capitalismo, bajo su influencia llegaron a desarrollarse hasta un grado extraordinario y transformador. La separación entre trabajo mental y trabajo manual, entre administración y operación, entre política y vida social son formas de la misma división fundamental. Los síntomas de esta división pueden hallarse en cada faceta de la que ahora es nuestra vida común: en la idea y la práctica de las clases sociales, en las definiciones convencionales de trabajo y educación, en la distribución física de los asentamientos humanos, y en la organización temporal del día, la semana, el año y la vida entera." (p. 374) Es esta misma división la que abre una brecha profunda entre la esfera de nuestras posibilidades y de nuestros deseos. La alternativa ante esta gran división pasa, para Williams, por negarnos a ser divididos. "Esa es una decisión personal, pero luego debe convertirse en una acción social." (p. 376) Tal es el impulso que ha guiado a Williams para poner el acento en el sentido de una experiencia singular —campo y ciudad— que al mismo tiempo nos devuelve a nuestra condición de habitantes (comprometidos con la suerte) de mundos plurales, y en los que las "lluvias radioactivas" militares, técnicas y sociales, serán finalmente ineludibles. Una vez más, el diagnóstico que nos ofrece Williams acaba, *mutatis mutandi*, en prognosis. Y es que toda su dilatada obra, y *El campo y la ciudad* dentro de ella, constituye un escéptico ejercicio contra el escepticismo, contra el fatalismo programado. "Un perro ladra", señala Williams, e invitándonos a una lectura a la que no podemos renunciar, continúa: "cuando hay preguntas que hacer, debo echar hacia atrás mi silla, observar mis papeles y sentir el cambio." (p.32) Porque los tiempos están cambiando, *and it´s a hard rain*...

ARXIUS
ARXIUS DE CIÈNCIES SOCIALS
NÚM. 6, JUNY, 02

VALLE, T. DEL (coord.), APAOLAZA, J. M.; ARBE, F., CUCÓ, J., DÍEZ, C., ESTEBAN, M. L., ETXEBARRIA, F. y MAQUIEIRA, V.: *MODELOS EMERGENTES EN LOS SISTEMAS Y RELACIONES DE GÉNERO* Madrid, Narcea, 2002.

Fátima Perelló Tomás
Departament de Sociologia i Antropologia Social
Universitat de València

El libro que tengo entre las manos lo he saboreado lentamente. A lo largo de estos días de lectura, a ratos pausada, a ratos intensa, venía a mí el recuerdo de otro libro muy distinto: "Una habitación propia" de Virginia Woolf. Es cierto que la ligazón que yo he establecido entre ellos es puramente personal, y que podría haber destacado vínculos con otras publicaciones, otras investigaciones, más próximas en cuanto a la temática abordada, los objetivos o el estilo. Pero me gusta Virginia Woolf. Me gusta especialmente su empeño por desvelar las condiciones para el ejercicio de la autonomía de las mujeres, por indicar los límites del proceso de su individuación. Y me parece sugerente que lo haga con tantos matices, a través de un recorrido que se inicia tensando la dicotomía masculino-femenino y que termina recurriendo a las interdependencias genéricas como única estrategia para el desarrollo de la actividad creadora. Es sobre todo este último aspecto el que ha hecho que yo estableciera un paralelismo entre ambos libros, pues también en la investigación coordinada por Teresa del Valle se observa el mismo empeño por desvelar las relaciones interdependientes que se dan entre lo masculino y lo femenino, entre los hombres y las mujeres. Me parece un gran acierto, pues es algo que se echa de menos en algunas de las investigaciones al uso y que acaban —a menudo tras explayarse ampliamente acerca de las implicaciones relacionales del concepto género— centrándose únicamente en la experiencia vital de las mujeres.

Junto a este aspecto que me ha hecho recordar un libro aparentemente tan distinto, he encontrado también otro

—implícito— que subyace en las páginas de este texto colectivo: el del proceso de individuación de las mujeres, sus posibilidades y límites. Éste se vislumbra ya en las primeras páginas cuando se exponen los objetivos que han orientado la investigación: la descripción, análisis e interpretación de los modelos emergentes, las preemergencias activas o las dimensiones que implican una fractura en los sistemas de género y el modo como se vehiculan a través de las nuevas socializaciones. La insistencia en que las tendencias de cambio se pueden detectar a través de la emergencia de modelos con características innovadoras que entroncan con experiencias sociales en proceso, es una constante. En este contexto, cobra importancia el concepto de "preemergencia activa" de R. Williams. Con él se alude a constructos que no gozan aún de un consenso generalizado y cuyas prácticas no están normalizadas institucionalmente, pero que permiten detectar las rupturas, quiebras y transformaciones del modelo hegemónico de las relaciones entre los géneros. De ahí que este tipo de análisis me parezca especialmente sugerente, pues permite abrir nuevas puertas en la investigación sobre los procesos de individuación femenina y sus repercusiones en el sistema género.

En el nivel teórico, la investigación toma como eje central los planteamientos del sociólogo australiano Robert Connell. Éste concibe el sistema género como una estructura básica de relaciones sociales que interaccionan de manera continua. Analíticamente, la subdivide en tres dimensiones: trabajo, poder y *cathexis* (sentimientos, deseo, cuerpo, sexualidad). Una teoría social del género planteada de este modo, requiere una teoría de la estructura social y por tanto un concepto de estructura que dé cuenta de la complejidad de la dinámica histórica del género. Apoyándose en A. Giddens y en el enfoque fenomenológico de P. Berger y Th. Luckman, rearticulando a Marx y a Weber, considera que es la relación dialéctica entre acción y estructura la que permite comprender cómo se produce el sistema, cómo se reproduce y cómo se instauran los procesos de cambio. La estructura constriñe, pero es la práctica humana la que permite o se resiste a esa constricción.

Sobre este marco analítico el trabajo incorpora transversalmente otras categorías: las representaciones de género y la organización del prestigio. Ambas permiten realzar el componente simbólico y las expresiones sociales que permiten producir y reproducir el poder. Las representaciones de género justifican, legitiman, la posición social de hombres y mujeres en el entramado social. La organización del prestigio mantiene y desarrolla la estructura de relaciones asimétricas entre hombres y mujeres, al tiempo que guarda una estrecha relación con las dinámicas de cambio. Aquí, la producción de las identidades de género ocupa un lugar central. Pero no como una construcción establecida e inmutable en la fase de socialización primaria, sino como un

proceso dinámico en el que nuevos aprendizajes y experiencias vitales inciden en el surgimiento de modelos emergentes o en la circulación de características de preemergencia activa. Las nuevas socializaciones son importantes porque introducen transformaciones en el sistema género encaminadas a superar la naturalización de las diferencias, y al hacerlo posibilitan la superación de los límites genéricamente establecidos en el campo del trabajo, el poder o los sentimientos.

Como vemos, se trata de un marco teórico interpretativo amplio, con una gran potencia explicativa, susceptible de aprehender con eficacia la complejidad del sistema género. No obstante, tal como está elaborado y definido en estos momentos, deja traslucir —en ocasiones— un cierto eclecticismo, una cierta mezcolanza teórica que no acaba de ser argumentada hasta sus últimas consecuencias. En realidad se trata de cuestiones menores (por ejemplo, sorprende que no se haya retomado a P. Berger y Th. Luckman para el análisis de las nuevas socializaciones y sí a otros autores que están más alejados del concepto que se suscribe de estructura, o cómo acaban casando el concepto gramsciano de hegemonía reinterpretado por R. Williams con el concepto de estructura de A. Giddens que está —parcialmente— en la base del planteamiento de R. Connell). Son cuestiones menores, es cierto, pero creo que sería interesante seguir trabajando en ellas para que el modelo se pueda aplicar a otras investigaciones con toda su fuerza analítico-interpretativa.

En el nivel metodológico, el estudio parte de un diseño cualitativo, en el que el gran peso de la producción de datos recae sobre las entrevistas en profundidad realizadas a treinta y cinco personas, hombres y mujeres, de diferentes edades, clase social e ideología. Un buen punto de partida que ha permitido ir del texto etnográfico a mayores niveles de abstracción. La observación participante, el análisis de diferentes fuentes documentales, cuatro entrevistas de grupo (a trabajadores adultos, mujeres mayores, jóvenes universitarios y jóvenes alternativos) completan este amplio abanico de recogida de datos. El gran acierto de este diseño ha sido el de permitir la visualización de los modelos emergentes y las preemergencias activas tanto en los hombres como en las mujeres, sus mutuas influencias e interdependencias. El único punto confuso se encuentra en la afirmación de que las entrevistas de grupo acabaron convirtiéndose en grupos de discusión. Esto es algo que convendría aclarar, pues el diseño, dinámica y análisis de los grupos de discusión (al menos en la formulación clásica de la escuela crítica madrileña), en principio no coinciden con los de una entrevista de grupo.

Tras este despliegue teórico-metodológico, los resultados de la investigación aparecen de forma detalla respecto a cada uno de los apartados de la investigación (la consideración del poder y de los sistemas de prestigio; el análisis del mundo del empleo, la identidad profesional y la centralidad del

trabajo; los nuevos procesos de socialización y su sustrato emocional). Al final, en el capítulo de conclusiones, se identifican las características generales que expresan el cambio y se plantean las preemergencias activas a través de dos estrategias expositivas: atendiendo a la interrelación de las tres estructuras básicas (poder, trabajo y emociones) y de forma pormenorizada para cada una de ellas. Este trabajo colectivo se cierra identificando las principales tendencias de crisis y visibilizando los principales frenos con que han de enfrentarse dichas emergencias, así como enlazando los resultados de la investigación con propuestas políticas concretas de acción.

De todos los cambios o tendencias transformadoras que se están operando en el sistema género, voy a detenerme brevemente en algunos que adquieren especial significación a lo largo de la investigación: los que afectan a la dimensión del poder. En la experiencia genérica del poder y el no-poder destaca la diferente consideración que hombres y mujeres tienen de su propia autonomía, y de cómo ésta repercute en la asunción del poder. Aquí la vinculación entre lo femenino y la privacidad entendida como domesticidad responsable y entrega al cuidado de los demás, actúa como principal obstáculo para las mujeres. Con el paso de los años, las responsabilidades domésticas y de cuidado disminuyen y aumenta la capacidad de disponer de un tiempo propio. El grado de autonomía que las mujeres consiguen alcanzar derivado del momento de su propio ciclo vital o de su esfuerzo consciente, a los hombres les viene dado como atributo de género. Y es esa superposición de tiempo propio y responsabilidad exenta de domesticidad la que otorga una mayor capacidad de poder a los hombres.

Las mujeres tienen más dificultades para acceder y ejercer el poder. Su renuncia al mismo es una constante. No obstante, hay rupturas. Entre la generación adulta, muchas mujeres se viven desde la autonomía que les permite emprender proyectos significativos a lo largo de toda su vida, tanto en el nivel personal como en el profesional o político. Detentan, de hecho, posiciones de poder en los distintos ámbitos de la esfera pública. Pero ejercen su liderazgo de un modo peculiar: otorgan gran importancia a la "red de afectos", tanto en la toma de decisiones como en la consolidación de sus iniciativas, optan por el diálogo y el trabajo en equipo, rechazan el estilo autoritario. Son las que impulsan la consolidación de las nuevas tendencias.

En general, se observa cómo los procesos de emergencia aún no están claramente articulados, ni en la esfera del poder, ni en la del trabajo, ni en la de lo sentimientos. No obstante, destaca la pérdida de credibilidad de las justificaciones naturalistas en la construcción de los contenidos culturales de género. La emergencia de identidades plurales en una misma persona, la diversidad de las experiencias vitales de las mujeres en un sentido amplio, permiten cuestionar la vinculación entre

biografías femeninas y realización personal exclusiva a través del matrimonio y la maternidad. Ello consolida un avance que hace de la educación y el empleo elementos sustentadores del desarrollo de la autonomía y el prestigio en la experiencia vital de las mujeres.

El protagonismo de las mujeres en la introducción de las transformaciones en el sistema género parte de las necesidades sentidas para superar las desventajas y asimetrías en que se encuentran respecto a los hombres. Esas necesidades sentidas se apoyan en procesos de toma de conciencia, inspirados en el feminismo, y se articulan a través de redes asociativas o solidarias entre las propias mujeres. En el caso de los hombres, la necesidad del cambio se teje como resultado de un proceso más reflexivo que sentido (porque no han experimentado las constricciones de la estructura de género como una desventaja), en el que la influencia de los planteamientos feministas y las interrelaciones afectivas, laborales, de amistad, de militancia, de ocio, con mujeres concretas que presionan hacia el cambio, actúan como principal dinamizador.

En la interrelación entre las tres estructuras (trabajo, emociones y poder), y específicamente en cada una de ellas, se observa el proceso de cambio. Es la generación de las mujeres adultas (entre 30 y 55 años) la gran protagonista de las transformaciones, la que ha desarrollado experiencias tendentes a superar las barreras de género en el trabajo, en la educación, en el poder. Los nuevos hombres, nuevos padres, comparten más que antaño los contenidos de la domesticidad y del cuidado a los demás. Y se está generalizando un discurso, con amplias resonancias en la generación más joven, que hace de cualidades tradicionalmente consideradas femeninas puntos fuertes de anclaje para las nuevas relaciones sociales, económicas o políticas. La importancia de lo personal, de la capacidad de comunicación o empatía, del trabajo en equipo más allá de formas jerárquicas de actuación, de la interdependencia entre los sentimientos y los argumentos racionales, se generalizan como valores necesarios en la esfera laboral, en la esfera pública. Lo más innovador es ver estos valores, estas habilidades sociales, no como atributos positivos de las mujeres sino reconocerlas como atributos positivos intergenéricos en el ejercicio de la responsabilidad y el poder. Y ello tanto por parte de las nuevas mujeres, como por parte de los nuevos hombres.

Sin embargo, hay límites, barreras a la emergencia. La rigidez en la división entre lo doméstico, familiar e íntimo, por un lado, y lo productivo, meritorio y exterior, por otro, es uno de los principales obstáculos. La discriminación horizontal y vertical en el mundo laboral, la flexibilización y precarización en el acceso al empleo, las trayectorias educativas que se resisten a una intercambiabilidad genérica, la vivencia de la maternidad como una asunción puramente personal y no social, la vinculación de lo emocional a lo femenino, la invisibilización de la vida emocional de los hombres, las renuncias de

las mujeres al desempeño del poder, constituyen frenos ineludibles en el proceso de cambio. No obstante, el futuro está ahí. Y se está escribiendo de un nuevo modo, a través de nuevos aprendizajes, nuevos riesgos, nuevas experiencias. A través de nuevas socializaciones compartidas, que se apoyan también en investigaciones como la que acabamos de presentar. Un buen modelo teórico, un buen diseño metodológico, un buen análisis. Es de agradecer.

ARXIUS
ARXIUS DE CIÈNCIES SOCIALS
NÚM. 6, JUNY, 02

TEZANOS, JOSÉ FÉLIX: *LA SOCIEDAD DIVIDIDA. ESTRUCTURAS DE CLASES Y DESIGUALDADES EN LAS SOCIEDADES TECNOLÓGICAS.* Madrid, Biblioteca Nueva, 2001

Eva Espinar Ruiz
Universitat d'Alacant

La sociedad divida es la primera parte de una trilogía en la que José Félix Tezanos analiza los cambios que están experimentando las sociedades contemporáneas, considerando las posibles tendencias futuras, así como los peligros y oportunidades previsibles.

Cada uno de los volúmenes de esta trilogía se centra en un aspecto clave de los cambios que se están experimentando. En este primer libro, el autor trata los cambios en las formas de estratificación social. La segunda de las obras (*El trabajo perdido, ¿hacia una civilización post-laboral?)* permitirá analizar los cambios en el ámbito laboral, mientras que en la tercera (*La democracia incompleta. El futuro de la democracia postliberal*), considerará las posibilidades futuras de progreso social.

En *La sociedad dividida*, el autor ofrece un "marco interpretativo de las nuevas tendencias de estratificación social". En este sentido, estamos viviendo las primeras etapas de formación de un nuevo modelo de organización social, del que sólo podemos conocer algunos cambios ya experimentados y establecer posibles tendencias futuras.

Para concluir que estamos asistiendo al nacimiento de nuevo modelo de organización social, el autor constata los enormes cambios que se están produciendo en los sistemas productivos, debido a una revolución tecnológica basada, fundamentalmente, en importantes innovaciones en los campos de la microelectrónica, la biotecnología, el uso de nuevos materiales y de nuevas fuentes de energía. Además de los cambios en los propios sistemas productivos (y, en parte, como resultado de ellos), estas innovaciones tienen importantes efectos en la organización social, es

decir, en "las formas de interaccionar, de pensar y de organizarnos socialmente".

Sin embargo, no existe un consenso a la hora de dar nombre y caracterizar a este modelo social. Por ello, Tezanos propone el término "sociedad tecnológica" o "sociedad tecnológica avanzada", puesto que sería fruto de la "revolución tecnológica"; la tercera gran revolución en la historia de la humanidad, tras la neolítica y la industrial.

Por otra parte, las desigualdades sociales no son un fenómeno natural, sino que obedecen a procesos sociales y adoptan diferentes rasgos en correspondencia con los distintos sistemas de organización social. Si concluimos que estamos ante el surgimiento de un nuevo modelo de organización social, es necesario estudiar las formas de estratificación que le corresponden, que han de ser diferentes a las propias del modelo social anterior (la sociedad industrial).

A escala mundial, los nuevos procesos de estratificación social emergentes se caracterizan por un aumento de las desigualdades (en el interior de los países y entre países), por la acentuación y extensión de las circunstancias extremas de carencia y necesidad y por los retrocesos sociales en algunas zonas del planeta. Todo ello en el marco de una economía globalizada, de hegemonía de las teorías neoliberales y de crisis del modelo constituido por el Estado de Bienestar.

Con relación a los cambios en los sistemas de estratificación social en el seno de los países ricos, destaca un retroceso de la clase trabajadora tradicional (trabajadores manuales), tanto en número, como en términos de influencia social y política, acompañado por un debilitamiento de las organizaciones sindicales. Se dan procesos de fragmentación en su seno, con un aumento de las desigualdades salariales y de renta, así como cambios en términos de conciencia de clase. En este sentido, las encuestas de opinión pública realizadas en el marco de los Estudios de Tendencias Sociales dirigidos por José Félix Tezanos muestran que cada vez un mayor porcentaje de trabajadores manuales se autoidentifican como pertenecientes a la extensa clase media. Por otra parte, la clase trabajadora sufre las transformaciones laborales que caracterizan al nuevo sistema de producción (procesos de robotización del trabajo, paro estructural, prejubilaciones, precarización laboral, desindustrialización, etc.).

Las clases medias han llegado a convertirse en un grupo social tan amplio y extenso que han terminado caracterizando las sociedades de la segunda mitad del siglo XX. Sin embargo, también las clases medias se ven afectadas por las transformaciones que se están produciendo.

Los cambios experimentados suponen, para estas clases, un aumento de la fragmentación interna y una movilización descendente, sobre todo de las generaciones más jóvenes. Por otra parte, dada la extensión alcanzada, ha perdido su posición "intermedia" en la

estructura social y responde a la lógica de un modelo dualizado, donde el conjunto de las clases medias se opone a las infraclases o excluidos.

A su vez, el aumento de las infraclases o excluidos del sistema es uno de los rasgos característicos de las nuevas tendencias de estratificación, sobre todo en la medida en que mayores sectores sociales son vulnerables de engrosar sus filas. Las infraclases suponen un concepto más amplio que el de pobreza y hacen referencia a nuevas formas de desigualdad social. Significa quedar fuera "de las oportunidades vitales que definen las conquistas de una ciudadanía social plena en los horizontes de finales del siglo XX". Mientras la pobreza hace referencia, básicamente, a carencias económicas, la exclusión social es un concepto multidimensional que hace referencia a carencias laborales, económicas, sociales y culturales. Mientras que en la primera, la posición viene definida como arriba-abajo, con relación a la exclusión social se habla en términos de dentro-fuera. Las infraclases se sitúan en la "periferia o en el exterior del sistema económico, mermadas sus oportunidades de poder e influencia social y política, de prestigio y de ingresos y nivel de vida". De esta forma, en razón de la carencia de mecanismos de influencia social y las dificultades organizativas, las infraclases no pueden ser definidas como clase social en sentido estricto.

Debemos hablar de una importante heterogeneidad interna en las infraclases (por ello el uso del plural), pero su raíz es estructural, derivada de la evolución de los sistemas productivos y los correspondientes cambios en el mercado de trabajo. Elementos como el paro estructural (no cíclico ni coyuntural), la precarización laboral, las dificultades para encontrar el primer empleo, las prejubilaciones, la desatención de determinados sectores por parte del Estado de Bienestar, etc. se relacionan con el aumento de las infraclases.

En este sentido, las tendencias observadas nos permiten hablar de la formación de sociedades dualizadas, divididas entre los que están dentro del sistema y los que están en su periferia o exterior. A su vez dentro de cada uno de estos dos espacios podemos encontrar un mayor número de elementos de diferenciación social, y con ello, unos mayores niveles de fragmentación y complejidad.

Se está configurando una nueva forma de entender la condición de ciudadanía, diferenciando entre los integrados y los marginados y excluidos. A ellos hay que añadir todo un espacio de vulnerabilidad, de grupos que se encuentran en riesgo de caer en ámbitos de exclusión social y para los que el soporte familiar juega un importante papel.

Estos procesos pueden derivar en un aumento en los niveles de conflictividad y violencia en el seno de la sociedad.

De esta forma, surge el interrogante en torno a la vigencia del concepto de clase social. Los elementos que vienen a configurar una clase social son, por un lado de carácter objetivo y, por otro, de

naturaleza subjetiva, en términos de identidad y conciencia de clase así como de acciones sociales y proyección política.

Desde los determinantes objetivos, podemos hablar del desarrollo de nuevas segmentaciones y fragmentaciones sociales, así como de cambios en los factores de estratificación, con tres grandes referentes: propiedad, estatus y empleo, cada uno operando de manera específica e interconectada.

Desde el ámbito subjetivo, hay una pérdida de relevancia de los elementos de identificación tradicionales, como son el de clase social, ideas políticas y concepciones religiosas. De esta forma, la aplicabilidad del concepto de clase social depende, según el autor, de lo estrictos y rígidos que seamos a la hora de plantearnos su utilización.

Tezanos concluye el libro con una serie de consideraciones relativas a la posibilidad de reorientar unas tendencias que conducen a mayores niveles de desigualdad social. Plantea que el "objetivo puede ser reconstruir el contrato social que demanda el modelo de sociedad tecnológica emergente".

Para poder alterar tales tendencias será necesario actuar en tres ámbitos. En primer lugar, la elaboración de nuevas teorías e ideologías (respondiendo al qué); en segundo lugar la definición de los actores (el quién); y en tercer lugar la definición clara de estrategias (el cómo).

Será necesario buscar las cuestiones y líneas fundamentales de desigualdad y malestar que generen un mayor grado de identificación, transformarlas en "objetivos y mensajes políticos y sociales claros" y agregar intereses, fundamentalmente en torno a las infraclases, clases trabajadoras y sectores de clases medias en declive, que son los más perjudicados por los nuevos procesos de estratificación social.

ARXIUS
ARXIUS DE CIÈNCIES SOCIALS
NÚM. 6, JUNY, 02

NEMESIO RUIZ, RAMÓN: *COLABORACIÓN Y CONFLICTO; UNA APROXIMACIÓN A LA SOCIOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES* Tirant lo Blanch, Valencia, 2000

José Pérez Adán
Universidad de Valencia

He aquí una obra de madurez. *Colaboración y Conflicto* condensa en sus 275 páginas muchos años de experiencia dictando cursos de Sociología de las Organizaciones, casi toda una vida académica podríamos decir, desde que el autor comenzó a trabajar estos temas para su tesis doctoral presentada en Harvard hace casi treinta años.

El profesor Nemesio Ruiz escribe con diáfana claridad y el esquema que presenta en esta obra, aún con ser deudor de una línea de pensamiento clásica y roturada ya por insignes investigadores, nos regala con una originalidad y frescura que hacen de la lectura del texto una amable invitación a pensar.

A nuestro juicio, *Colaboración y Conflicto* pasará a ser desde ahora una obra de referencia básica en el estudio de las organizaciones, por lo que atañe a la bibliografía en castellano. Es, sin duda, lo mejor que se ha escrito aquí en la materia en los últimos años. Con todo, para el que, como un servidor, viene ahora de bregar en otros lares y menesteres investigadores, el reencuentro con la teoría de la organización tal y como nos la presenta el profesor Nemesio, supone un regalo de luz para las propias áreas de desempeño. Y es que, la reflexión sobre las organizaciones desde la óptica que hace asimilable la cooperación a la confrontación, que es la utilizada en el texto, supone entender mejor qué ocurre en un mundo superestructurado y globalizado donde las relaciones humanas, sean de la clase que sean, conforman ámbitos de inclusión de los que es imposible mantenerse al margen.

Colaboración y Conflicto nos brinda un análisis sociológico de la organización desde la perspectiva del conflic-

to de intereses. Las organizaciones consisten en colaboración: Varios sujetos sociales colaboran para conseguir algo entre todos. Pero no todos hacen igual esfuerzo ni todos se benefician igualmente del fruto obtenido. La mayor parte de tratados de la organización pasan por alto este hecho o no le dan la importancia que tiene. Esto impide ver muchas cosas que sí que se ven desde la perspectiva de conflicto que se toma en el texto. Nemesio parte de una distinción rigurosa entre los fines de la organización y los intereses de los miembros. Luego se plantea un modelo de conflicto, estudia el papel del poder y analiza la toma de decisiones y el significado de la racionalidad en un contexto de conflicto. Sobre esta base se estudian cuestiones como fines y eficiencia, los miembros y su trabajo, la estructura, la organización informal y el cambio organizativo. El libro concluye con un original tratamiento de la cuestión de la democracia en la organización.

A nuestro juicio, las ideas principales del texto son:

1) El enfoque de conflicto (de intereses) permite ver cosas que no se ven desde otras perspectivas. O permite verlas de diferente manera.

2) Se parte de una distinción rigurosa entre los fines de la organización y los intereses de los miembros.

3) El tratamiento se coloca en una línea crítica (o que se encuadra en la corriente crítica; por cierto, minoritaria en la sociología de las organizaciones) y desvela lo que podríamos llamar "mitos legitimadores" en las organizaciones.

El análisis del poder que utiliza Nemesio nos parece, por otro lado, particularmente relevante. Hora es de que se exponga con claridad que la democracia es algo más que un formalismo. Es necesario que los sociólogos nos involucremos en el estudio y la proclama de la democracia para dejar bien patente qué cosa son relaciones democráticas, cómo se construyen entornos sociales democráticos, y de qué manera se pueden autorregular democráticamente esos entornos. Que la democracia no es un estado sino un proceso, y que es más un concepto dinámico que estático, ya lo sabíamos, pero hacía falta despolitizar el discurso democrático y llevarlo a un marco y a un entorno de diálogo operativo y vitalista, de manera que la discusión ilumine no sólo a la sociología o a la teoría política en general sino a todas las formas humanas de relación: al mercado, a la comunidad, y a la familia.

Colaboración y Conflicto, con ser un libro de texto pensado para alumnos de ciencias sociales, por su claridad, originalidad y profundidad (sin duda alguna la faceta más brillante de Nemesio aquí es no separar la claridad de la profundidad en el análisis), será también de utilidad para cualquier investigador en el vasto campo de las ciencias humanas, así como para los gestores públicos. Tenemos ante nosotros una obra muy lograda. Esperemos que el autor no nos desampare y nos regale pronto con otras perlas. Sabemos que tiene otras preparadas.

A B S T R A C T S

Carlos L. ALFONSO y Gemma FABREGAT
Igualdad y discriminación de género en la negociación colectiva
Equality and gender discrimination in collective negotiation
The occupational equality between men and women has not been obtained. The reasons are found in social discrimination, in the generality of the antidiscrimination procedures, in the difficulty to prove the discriminatory conduct and in the unilateral performance powers of the entrepreneur. The agreement can combat this situation, but it does not always do so. There are agreements with discriminatory clauses, and others are limited to making general antidiscriminatory statements of scarce content. Finally, some agreements approach a real task of strugling for occupational equality. To reach it, they can adopt very various regulations.

Ignasi BRUNET ICART y Imma PASTOR GOSALBEZ
Aproximacions teoriques a la insercio laboral del joves
Theoretical approaches to the labor insertion of youth
The importance of thinking over work and youth is given because it shows the fragility of wage conditions and employment conditions as a result of extent of flexibility, production externalization and informal economy. The predominant interpretation ponders it as a lack of training or as a maladjustment of youth to the criteria of employment market. Thus it responsabilizes the youth for their own situation. Therefore youth internalize the reasoning that legitimate their exclusion or inclusion from employment as a natural fact.

Maria Belén CARDONA RUBERT y Elisa LANAS MEDINA
El acceso al Empleo de la trabajadora embarazada
The access of the pregnant worker to Employment
The possibility of being mother locates the female worker at a disadvantage, with respect to her masculine colleagues. Even counting with a theoretical frame that provides legal instruments to fight against discrimination because of sex, still it is

not possible to claim that these practices have been exiled from the labor scope, particularly those enterprise decisions that exclude workers because they are pregnant. Nevertheless, the Spanish legislator continues tolerating with surprising disinterestedness the discriminations that for this reason take place in the access to a work post, when not articulating specific mechanisms of trusteeship of the rights of the pregnant candidate or mother in the access to the job.

Cecilia CASTAÑO

Economía, sociedad y mujeres: tecnología y cambios ocupacionales

Economy, society and women: technology and occupational changes

The Information Society offers new employment opportunities to women by means of eliminating several sources of gender segregation. Spanish women are adapting adequately to the new employment requirements, especially in education and skill, and their employment behavior is similar to men (they don't abandon anymore the labor market because of marriage or child birth). Nevertheless, women's position in the Spanish labor market is changing at a very slow pace. Their position is improving in the industry structure, but is still very segregated by occupation.

Juan José CASTILLO

De aquellos polvos vienen estos lodos: el trabajo en España veinte años después del Estatuto

Today's bad work and employment situation comes from the past: work in Spain twenty years after the Estatuto de los Trabajadores [1980]

The author presents an approach to look at the changes in work and employment in Spain during the last two decades. From his perspective, it is not only necessary to look at society, but also to the analysis of the social sciences that have contributed, in the sense of Michel Callon, to the image of a historically constructed society, as if it were the only possible way, where the workers have lost social influence, and work becomes more and more precarious. Employment policies must be considered within the general policies, industrial, economics, labour relations… to understand, for example, the increasing figures of illness and injuries at work, as an indicator of the worsening of working conditions in Spain. The author argues, finally, for a great change in general policies in order to make possible an institutional and social *milieu* that gives back to workers the possibility of not accepting inequality as the only, normal, reality.

Xavier COSTA

La integración de los inmigrantes a la fiesta de las fallas (Valencia)

The integration of immigrants in the Festivity of the Fallas (València)

This paper analyses some 'qualitative' aspects of the process of integration of a specific type of immigrant in the associational network of the Festivity of the Fallas

in València. The paper relies on data from a recent ethnographic study on the Fallas. These immigrants arrived to the Valencian Country from other parts of Spain during the phase known as 'Desarrollismo'-the period of the great structural, demographic and urban transformations which took place during the late 50s, 60s and early 70s. The central idea is that the characteristics of the Fallas' festive sociability make possible the integration of these newcomers into the Festivity (and the neighbourhoods). First, I refer to the high number of immigrants in the Fallas' associations and to the participants' confidence on the Festivity's power of integration. Second, I explain the channels of access which the immigrants use to get into the Fallas' associations. Third, I highlight the importance of the central activities of festive sociability for this integration. Fourth, I observe that this sociability makes a 'duality of identity' possible and I show the main elements of the 'symbolic universe' of the Festivity by which it is expressed. Finally, I deal with other aspects, such as the use of the 'Valencian dialect', which has not been incorporated by a majority of these newcomers.

Gosta ESPING-ANDERSEN

El futuro de las políticas para personas mayores en Europa

THE FUTURE OF THE POLICIES FOR THE ELDERLY IN EUROPE

This article explains part of a proposal presented to the Belgian presidency of the European Union, some months ago, on the resolution of the problem of population ageing. The text outlines the need to answer the requirements for sanitary attention and care to the elderly. It is suggested that, to guarantee future pensions for young people, it will be necessary to maximize the active population and extend the occupational life. Another requirement is to try to give cognitive resources to children. This could guarantee a good quality of life and a greater struggle capacity to face social exclusion in the future. Finally, there should be a struggle to guarantee a minimal pension for all the population. According to the author, the resolution of the problem is possible only through long term policies.

Ramón NEMESIO

Algunos "inveterados errores" en el análisis de las organizaciones. Papel y utilidad de una perspectiva de conflicto

SOME "DEEP-ROOTED ERRORS" IN THE ANALYSIS OF SOCIAL ORGANIZATIONS. UTILITY AND ROLE OF A CONFLICT PERSPECTIVE

This paper has a double purpose: 1)To present a "conflict perspective" for the study of organizations and give an idea of its usefulness. 2)Using this perspective, shed light on some "deep-rooted errors" or, which is the same thing, unmask some "legitimating myths". They are "legitimating" because they try to justify or to present us just the undemocratic structures that characterize most organizations in our

society. They are "myths" because they try to achieve this by means of different sorts of mystifying reasoning. Starting from a conflict perspective we are able to reason in ways that uncover the relations of domination present in many social situations and, particularly, in organizations.

Marcelo ROYO

La publicidad como reflejo de la realidad social: un análisis descriptivo de los roles de género y sexismo en la publicidad en revistas en el último año del siglo xx

ADVERTISING AS A REFLEX OF THE SOCIAL REALITY: A DESCRIPTIVE APPROACH TO THE ROLES OF GENDER AND SEXISM IN THE ADVERTISING IN MAGAZINES IN THE LAST YEAR OF THE 20TH CENTURY

The analysis of gender and level of sexism in advertising, as well as some of its various manifestations as the use of sex, has been carried out, with clear proportion, in the Anglo-Saxon world and by researchers belonging to the fields of marketing and advertising. The studies developed in our country are much less numerous and, with much frequency, financed and promoted by organizations too implicated in the matter. This situation allows doubt to be cast on the objectivity of some of the results of these works. This set of studies, furthermore, has been based mainly on quantitative and manifest aspects of the content. The present work collects the conceptual, empirical and methodological aspects of an exploratory and descriptive study of the manifest and latent content of graph advertising that appeared in magazines in 1999. The article characterizes graph advertising as a reflex of social reality in what refers to discussed problems, that shows a comparison between sexes and some moderate sexism levels. Nevertheless, the use of the character as a seductive and decorative object and the use of sex in advertising are still mainly associated with women rather than men.

Juan Antonio SANTOS

Blanquear el paro: el espejismo del pleno empleo

WHITENING UNEMPLOYMENT: THE MIRAGE OF FULL EMPLOYMENT

This article analyses some of the principal trends of the labor market in Spain. It is especially concerned about the connections between unemployment and temporary employment, which are contributing to an emergence of a strongly unstable model of labour, with negative consequences on the most weakened fringes of the new informational capitalism. We also outline the political utilization and the statistical manipulation of unemployment and we give some information that contrasts with the optimistic governmental forecasts that flood the mass media nowadays.

Inmaculada SERRA

Participación Política y Género: Una aproximación al caso valenciano

POLITICAL PARTICIPATION AND GENDER: AN APPROACH TO THE VALENCIAN CASE

If there were a social domain in which women had been traditionally and systematically excluded, that is the one related to politics. No matter their crescent incorporation to the economic life during the last three decades; the cadence and intensity shown by female partaking in political life, in organs and institutions core of political decision, reveals a much more moderated process. The article silhouettes the reality and evolution of this sphere within the Valencian society, throughout three complementary exploratory dimensions, to wit: Political culture, appraisal of the institutions, and, female presence in political life.

NOTES BIOGRÀFIQUES

Carlos Luis ALFONSO MELLADO es licenciado y Doctor en Derecho por la Universidad de Valencia. Profesor Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Valencia. Vice-decano de la Facultad de Derecho de la misma Universidad. Director y profesor de diversos cursos sobre temas laborales. Director del Proyecto de Investigación sobre «Negociación colectiva en las pequeñas y medianas empresas valencianas» realizado en el marco del Plan de I+D de la Comunidad Valenciana, e investigador colaborador de otros proyectos de I+D. Arbitro del Tribunal Arbitral Laboral de la Comunidad Valenciana. Autor y coautor de numerosas monografías y estudios y artículos sobre temas laborales. Miembro del Consejo de redacción de diversas revistas laborales. En varias etapas Magistrado Suplente del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.

Ignasi BRUNET ICART és doctor en Sociologia i catedràtic de Sociologia de la Universitat Rovira i Virgili. Director del Departament de Gestió d'Empreses de la mateixa universitat. És autor o coautor de diversos llibres entre els quals destaquem les darreres publicacions: *Clases, Educación y Trabajo*, Trotta, 1997; *Estrategias de empleo y multinacionales*, Icaria, 1999; *Empresa y estrategia en la perspectiva de la competencia global*, Ariel, 2000; *Joves i transició al mercat laboral*, Pòrtic, 2001. Així mateix és autor o coautor d'articles en revistes especialitzades sobre teoria sociològica, sociologia econòmica, sociologia del treball i de l'educació, entre els quals destaquem *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, *Papers*. *Revista de Sociologia*, *Política y Sociedad*, *Revista de Educación*, *Revista Internacional de Sociología*.

Maria Belén CARDONA RUBERT, doctora en Derecho y Profesora Titular del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universitat de Valencia. Es autora de monografías y artículos como: *Informática y contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, 1999; *Datos sanitarios y relación laboral*, Tirant lo

Blanch, 1999; *El contrato de trabajo*, Germanía (CC.OO.), 1999; *El derecho a la intimidad en la relación laboral. Información relativa al trabajador*, Ius et Praxis, Talca (Chile), 1998; "Discriminación por razón de sexo: discriminación indirecta en promoción profesional por práctica de empresa", *AS*, nº 20, 1999; "Workers' Privacy and the Power of Employer Control in Spain", *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, nº 4, 2000. Actualmente trabaja temas relacionados con la tutela antidiscriminatoria y preventiva de la mujer.

Cecilia CASTAÑO COLLADO es catedrática de Economía Aplicada en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense. Ha sido Investigadora Visitante en el Instituto Tecnológico de Masachussets y en la Universidad de California en Berkeley. Su actividad investigadora se ha centrado en las áreas de cambio tecnológico y empleo, especialmente en relación con la sociedad de la información y el empleo de las mujeres. Entre sus publicaciones destacan: Castaño, C. et al. (1999): *Diferencia o discriminación. La situación de las mujeres en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información,* Consejo Económico y Social; Castaño, C., y Palacios, S. (1996): *Salud, dinero y amor. Cómo viven las mujeres españolas de hoy*, Alianza, Madrid; Castaño, C., *Tecnología, empleo y trabajo en España*, Alianza Editorial, Colección Tecnología, Economía y Sociedad nº2 , Madrid 1994; Miguélez, F., Prieto, C. and Castaño, C. (1999): "Employment Relations in the Spanish Banking Industry" en Regini, M., Kitay, J., and Baethge, M.: *From Tellers to Sellers*. *Changing Employment Relations in Banks*, The MIT Press, Cambridge.

Juan José CASTILLO es catedrático de Sociología y Director del Departamento de Estructura Social, Universidad Complutense de Madrid. Co-dirije la revista *Sociología del Trabajo*, Madrid, Editorial Siglo XXI. De 1990 a 1998 fue Presidente del Comité de Investigación "Sociología del Trabajo", de la Asociación Internacional de Sociología. Ha publicado *El trabajo del sociólogo*, Madrid, Editorial Complutense, 1994. "La Sociología del Trabajo en América Latina", monográfico de la *Revista de Economía y Sociología del Trabajo***,** 1994. *Sociología del trabajo: un proyecto docente*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociólogicas-Siglo XXI,1996. *Novos modelos de produçao: trabahlo e pessoas*, Lisboa, Editorial Celta, 1998 (con Ilona Kovacs). *A la búsqueda del trabajo perdido*, Madrid, Tecnos, 1998. *Teamwork in the automobile industry: radical change or passing fashion?*, Basingstoke, Macmillan, 1998 [Co-Editor]. *Ergonomía: conceptos y métodos*, Madrid, Editorial Complutense, 1998[Co-Editor]. *El futuro del trabajo*, Madrid, Editorial Complutense, 1999. "Which way forward for the Sociology of work?", special issue de *Current Sociology*, vol. 47, 2, 1999. En la

actualidad dirige un Proyecto Nacional, 'TRABIN', "El trabajo invisible en España: una evaluación y valoración del trabajo realmente existente, de su condición, problemas y esperanzas", en el que están implicadas seis universidades.

Xavier COSTA GRANELL es doctor por la Universitat de València (1996) y tiene un Master (1989) y un doctorado (1999) en sociología por la Universidad de Warwick (Reino Unido). Forma parte del Departamento de Sociología y Antropología Social de la Universidad de Valencia. Sus áreas de interés son la Teoría Social y la Sociología del Conocimiento. Sus trabajos recientes incluyen: *El lugar de la tradición en la sociología contemporánea*, Ed. Universidad de Valencia, Valencia, 1998; *Sociability and the Public Sphere in the Festival of the Fallas in Valencia* (1999, todavía no publicado); "Las Fallas de Valencia: El Arte de la Consagración del Fuego", *REIS*, nº 84, 1998, Madrid; 'Tranformacya tela v hode Festivala 'Fallas' sv. Iosifa v Valencii', *Rubezh* nº 13-14, Syktyvkar, 1999, "El trabajo sociable en las Fallas", *REF*, nº5, 2000, València; "Les Falles de Valencia en la Cultura Europea de Carnaval", *REF*, nº6, 2001, Valencia; "Zhivoe plamia karnavala: valensijskie Fallas i drugie massovye narodnye prazdniki", *Sociologitcheskie issledovania*, 2001, Moscow (en prensa); "Festivity: a place of sociability between tradition and modernity", *Social Compass*, 2001 (en prensa)

Gosta ESPING-ANDERSEN, és professor de Ciències Polítiques a la Universitat Pompeu Fabra. Té un master per la Universitat de Copenhaguen i un doctorat per la Universitat de Wisconsin. El setembre de 2001 fou nomenat Doctor Honoris Causa per la Roskilde University de Copenhagen. Ha estat docent i investigador a la Universitat de Harvard (1978-85), Science Center de Berlin (1985-86), la Universitat Europea de Florència (1986-1994) i la Universitat de Trento (1994-2001). Forma part del Consell Científic de l'Institut Juan March (Madrid), i anteriorment fou també membre del U.S. Social Science Research Council. És membre del consell editorial de publicacions científiques com per exemple *European Sociological Review, European Journal of Industrial Relations, Stato e Mercato, South European Society and Politics, Work, Employment and Society, New Political Economy*, i *Journal of European Social Policy*. Entre les seves publicacions cal destacar: *Social Foundations of Postindustrial Economies* (1999, traduïda al castellà), *Why De-regulate Labour Markets?* (amb Marino Regini, 2000), *Welfare States in Transition* (1996), *Changing Classes* (1994) i *The Three Worlds of Welfare Capitalism* (1990, traduïda al castellà). Els seus interessos de recerca actual són els canvis comparats en l'evolució de l'ocupació, la llar i la desigualtat social als països avançats.

Gemma FABREGAT MONFORT es licenciada en Derecho con premio extraordinario de final de carrera (promoción 1992-1997), doctora en Derecho del Traba-

jo y Seguridad Social (año 2001), becaria de Investigación V Segles de la Universidad de Valencia. Ha participado como profesora en varios cursos y masters de Derecho del Trabajo, y ha escrito diversos artículos que han sido públicados en varias revistas especializadas en el ordenamiento laboral. Es de destacar, un libro sobre el trabajo infantil que escribió junto con D. Karina Virrueta, y que obtuvo uno de los premios que la Conselleria de Educación y Ciencia de la C.C.A.A.Valenciana convocó con objeto de conmemorar el 50 Aniversario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Ramón NEMESIO RUIZ, profesor Mercantil (Escuela de Comercio de Valencia, 1959). Graduado Social (Escuela Social de Valencia, 1960). Diplom-Kaufmann (Licenciado en Economía de Empresas, Universidad de Hamburgo, 1968). Ph.D. in Business Economics, con especialización en "Organizational Behavior" (Universidad Harvard, 1978). Actualmente, Profesor del Departamento de Sociología y Antropología Social, Universidad de Valencia. Línea de Investigación en el Departamento: Conflicto Social. Autor del libro *Colaboración y conflicto: Una aproximación a la Sociología de las Organizaciones,* Valencia, Tirant lo Blanch, 2000.

Inma PASTOR GOSÁLBEZ és professora titular de Sociologia de la Universitat Rovira i Virgili. És coautora de diversos llibres entre els quals destaquem les darreres publicacions: *Educación, Trabajo y Género*, Librería Universitaria, 1997; *Economía, Trabajo y Empresa*, Consejo Económico y Social, 1997; *Tècniques d'investigació i la seva aplicació*, URV, 2000; *Joves i transició al mercat laboral*, Pòrtic, 2001. Així mateix és coautora d'articles en revistes especialitzades sobre educació, gènere, sociologia de la joventut i sociologia del treball, entre els quals destaquem els publicats en *Papers. Revista de Sociologia*, *Política y Sociedad*, *Revista de Educación*, *Revista Internacional de Sociología*.

Marcelo ROYO VELA es licenciado y doctor en ciencias empresariales por la Universitat de València. Desarrolla sus funciones docentes e investigadores en el área de comercialización e investigación de mercados. Sus líneas de investigación se centran en los efectos económicos y sociales de la publicidad, el análisis del contenido publicitario, el procesamiento de la información, el comportamiento del consumidor y la metodología de investigación. Ha publicado numerosas monografías y ha presentado y publicado sus trabajos en los principales congresos nacionales e internacionales y en algunas de las principales revistas nacionales e internacionales de su especialidad. Actualmente se encuentra desarrollando sus funciones en el departamento de economía de la Universitat de Girona.

Juan Antonio SANTOS ORTEGA es profesor del Departamento de Sociología de la Universidad de Valencia. Ha participado en diferentes investigaciones sobre desempleo y precariedad laboral en los empleos de los jóvenes. Sus investigaciones han sido publicadas en *Sociología del Trabajo, Sociología del Lavoro* o en la *International Review of Sociology*. Recientemente, ha publicado *Trabajo empleo y cambio social* (Tirant lo Blanch, 2001) y ha participado en la obra colectiva *Les jeunes et l'emploi* coordinada por Laurence Roulleau-Berger y Madeleine Gauthier (l'aube éditions, 2001)

Inmaculada SERRA YOLDI es doctora en Ciencias Políticas y Sociología por la Universidad Complutense, catedrática de Escuela Universitaria del Departamento de Sociología y Antropología Social de la Universitat de València Estudi-General (UVEG) y Técnico Superior de Administración Especial, Funcionaria de Carrera de la Diputación de Valencia. Ha realizado investigaciones para el Institut Valencià d'Investigació Social. Ha sido Visiting Scholar en las Universidades degli Studi Politichi de Firenze y de la Sapienza de Roma (Italia). Ha participado en las publicaciones de *Estructura Social al País Valencià* con los capítulos "Respuestas legales y sociales a la marginación del menor",1982 y "Movimientos migratorios en el Mediterráneo: Balance y Actitudes", año 2000. Es coautora con J. Lluch del libro *Indicadores sociales para la acción social*, 1987. Es directora de la publicación *Las mujeres valencianas ante el Siglo XXI. Informe Sociológico de una evolución. 1986-1999*, 1999. Actualmente es directora de la Evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la Comunidad Valenciana y trabaja en la elaboración de Indicadores para la Calidad de Vida en la Comunidad Valenciana así como en la creación y puesta en marcha del Observatorio Mediterráneo del Voluntariado.