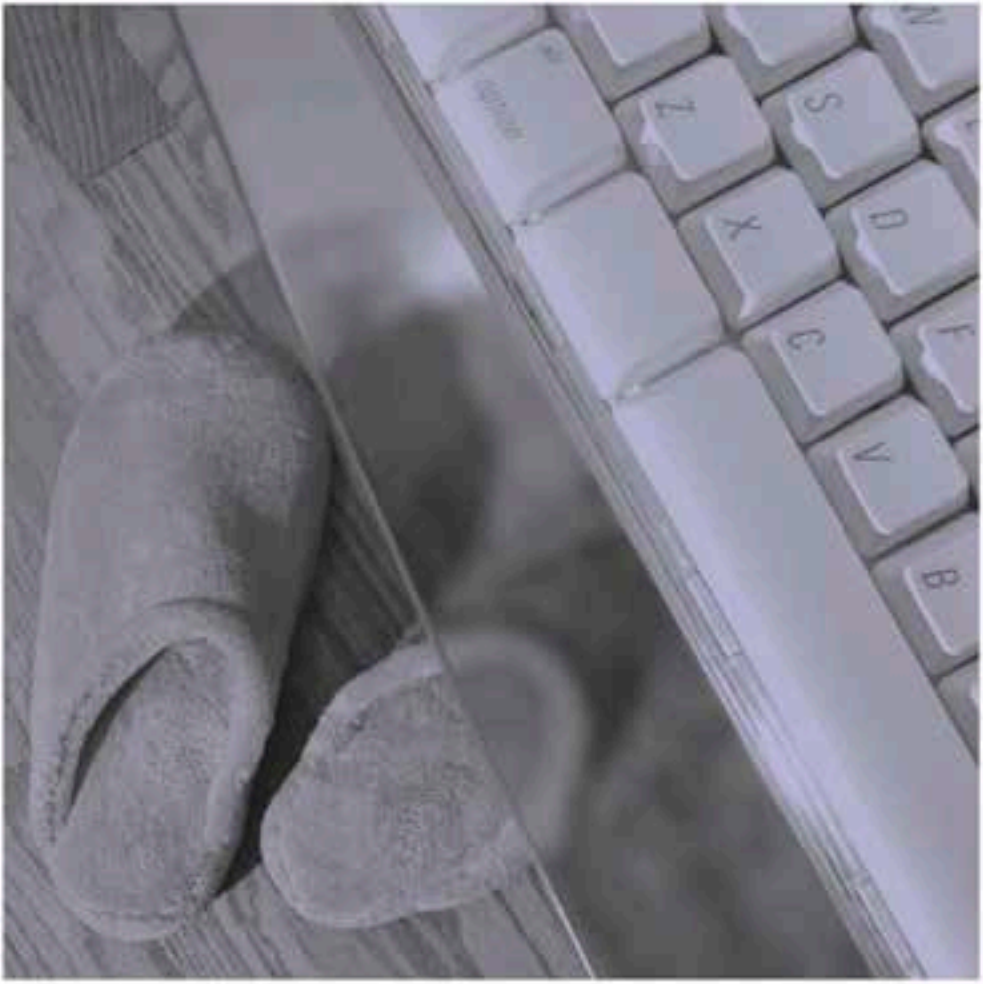
S T 76

SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO
NUEVA ÉPOCA / OTOÑO DE 2012

SIGLO XXI ESPAÑA

LA INVASIÓN DEL TRABAJO EN LA VIDA



Sumario **Sociología del Trabajo 76**

NUEVA ÉPOCA
Otoño de 2012

Artículos

Juan José Castillo e Itziar Agulló, La invasión del trabajo en la vida. En un distrito tecnológico en Madrid 7

Sabine Fortino, Lógica de privatización y atentado contra el sentido del trabajo. El sufrimiento de los agentes del servicio público ante el *New Public Management* 37

Santiago Castillo, La formación profesional de trabajadores en el extranjero, 1903-1936. (III) La madurez de un sistema, 1920-1928..... 57

Clásicos contemporáneos

Presentación de James R. Barrett y *La Jungla* de Upton Sinclair..... 89

James R. Barrett, Rememorando *La Jungla* (1906)..... 91

James R. Barrett, El contexto social de *La Jungla* de Upton Sinclair 99

Notas de lectura

Pietro Piro, Luciano Gallino, *La lotta di classe dopo la lotta di classe,* Roma-Bari, Laterza, 2005 117

Pablo López Calle, Santiago Castillo (dir.), *Historia de UGT,* Madrid, Siglo XXI de España, 2008-2011 125

Resúmenes/Abstracts 133

Sociología del Trabajo

Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad

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

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

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

© Sociología del Trabajo, 2012

© Los autores, 2012

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

© del texto *El contexto social de La Jungla de Upton Sinclair,* James R. Barret y University of Illinois Press

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

Traducción de *Lógica de privatización y atentado contra el sentido del trabajo. El sufrimiento de los agentes del servicio público ante el New Public Management* por Evelyne Tocut.

Traducción de *Rememorando La Jungla (1906), El contexto social de La Jungla de Upton Sinclair* y *Panorámica del mundo triste y real en el que vivimos* por Sandra Chaparro.

www. sigloxxieditores.com

ISSN: 0210-8364-76
Depósito legal: M-27.350-1979

Impresión: FER Fotocomposición, S. A.

La revista

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

Bases de datos en que está recogida Sociología del Trabajo

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

- *Sociología del Trabajo* ha ocupado el primer lugar entre las revistas de su área en el índice de impacto para los años 2009 y 2010, y en el acumulativo para el periodo 2004-2009 y el segundo lugar para el periodo 1994-2009 de IN~RECS (Índice de Impacto de Revistas Españolas de Ciencias Sociales de la Universidad de Granada). IN~RECS es un índice bibliométrico que ofrece información estadística a partir de las citas bibliográficas para determinar la influencia y el impacto científico de las revistas españolas en ciencias sociales y de los autores que publican en las mismas, [http://ec3.ugr.es/in-recs/].

- *Sociología del Trabajo* ha ocupado el primer lugar en su área del índice RESH 1999, 2000, 2001; el segundo en 2002, y el tercero en 2003 (elaborado por el CINDOC-CSIC), siendo la primera en índice de impacto medio para el periodo 1999-2003, con un índice de impacto medio de 0,282 y un índice de valoración integrado de 45,45, que aporta los resultados del análisis de las Revistas Españolas de Ciencias Sociales y Humanas desde el punto de vista de su calidad, basándose en el uso y la influencia de cada una de las revistas que aparecen citadas [resh.cindoc.csic.es].

- *Sociología del Trabajo* cumple 32 de los 33 criterios de calidad del Catálogo LATINDEX (Sistema Regional de Información en Línea para Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal), en junio de 2008.

- La aceptación de artículos se rige por el sistema de evaluaciones externas por pares.

A los colaboradores

Presentación de originales

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

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

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

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

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

Proceso de evaluación, plazos y publicación

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

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

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

Normas básicas de presentación

Las propuestas de artículos no podrán exceder de 9.000 palabras, lo que incluye referencias, cuadros, notas al pie, etc. Dichos artículos habrán de venir acompañados de un resumen y de seis palabras clave no incluidas en el título. Igualmente deberán incluirse, tanto un *abstract,* en inglés, como seis *key words,* además de la traducción inglesa del título. Los resúmenes y los *abstract* tendrán una extensión no inferior a las 90 palabras y no superior a las 120 palabras para cada idioma. La extensión de réplicas y comentarios críticos a los trabajos publicados en números anteriores, no debe superar las 4.000 palabras.

La cita bibliográfica se realizará de la siguiente manera:

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

Las referencias bibliográficas deben estar completas.

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

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

Las citas extensas se sangrarán diferenciándolas del resto del texto (1 cm) y con un cuerpo un punto menor. Se dejará un espacio de línea (un retorno) entre los epígrafes y el texto. No se dejarán espacios de línea entre los párrafos, salvo que estos sean necesarios por cuestiones de significado.

No se utilizarán más de dos niveles de epígrafe dentro de los artículos (es decir, 1. y 1.1. o 2. y 2.1., pero nunca 1.1.1 ni 2.1.1). Debe evitarse una excesiva parcelación del artículo.

VII CONGRESO LATINOAMERICANO DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

El trabajo en el siglo XXI. Cambios, impactos y perspectivas

ALAST

Del 2 al 5 de julio de 2013
Ciudad Universitaria, Universidad de São Paulo,
Butantã, São Paulo, Brasil

CONVOCATORIA GENERAL

La Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo, ALAST, realizará, entre el 2 y el 5 de julio de 2013, el VII CONGRESO LATINOAMERICANO DE ESTUDIOS DEL TRABAJO, celebrando 20 años de su fundación. El Congreso se llevará a cabo en el campus de la Universidad de São Paulo, barrio de Butantã, Ciudad de São Paulo, Brasil, y tendrá como tema general *El trabajo en el siglo XXI. Cambios, impactos y perspectivas*. El objetivo de este encuentro científico es la realización de una amplia discusión sobre los cambios que han impactado el trabajo en este comienzo de siglo, teniendo en cuenta las especificidades estructurales e históricas del trabajo en las sociedades latinoamericanas contemporáneas.

El evento será organizado en mesas redondas, grupos de trabajo, foros, exposición de pósteres y mini-cursos.

Por la presente invitamos a los estudiosos y a los investigadores del área del trabajo a presentar sus propuestas, de acuerdo al siguiente calendario:

Propuestas de grupos de trabajo: 2 de marzo de 2012 al 25 de julio 2012.

Propuestas de comunicaciones y de pósteres para presentación en los grupos: 1 de agosto de 2012 al 20 de octubre de 2012.

Propuestas de mesas redondas, foros y mini-cursos:
15 de octubre de 2012 al 15 de diciembre de 2012.

Para más información visite el sitio del Congreso:

www.alast2013.com.br/

ARTÍCULOS

JUAN JOSÉ CASTILLO E ITZIAR AGULLÓ*

LA INVASIÓN DEL TRABAJO EN LA VIDA
En un distrito tecnológico de Madrid[1]

1. Nuevas formas de vida y trabajo

Este estudio de caso forma parte de un proyecto de investigación más amplio y complejo: *Nuevos modelos de vida y trabajo en la sociedad de la información: el caso de las grandes periferias metropolitanas*[2].

Este proyecto tiene como foco principal el análisis de los efectos de las transformaciones económicas y sociales de los últimos 20 años, sobre las condiciones de vida y trabajo de la población, partiendo del hecho constatado de la fragmentación de los procesos productivos y la externalización de actividades a sectores geográfica y socialmente periféricos de las grandes ciudades. Explorando los efectos sociales, territoriales y económicos de la terciarización productiva en regiones metropolitanas y la deslocalización productiva interregional en casos como los cinturones periurbanos de las grandes metrópolis. Nuestro objetivo de mayor calado es abrir así una reflexión teórica y científicamente fundada sobre los modelos de desarrollo socialmente sostenibles en las áreas metropolitanas.

Recibido 3-IV-2012
Versión final 28-V-2012

* Juan José Castillo, catedrático de Sociología, Universidad Complutense de Madrid, Departamento de Sociología III, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología; Campus de Somosaguas; Universidad Complutense de Madrid; 28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid). Correo electrónico: jjcastillo@cps.ucm.es.
Itziar Agulló, doctora en Sociología, Grupo de Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo «Charles Babbage», Despacho 2611, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología; Campus de Somosaguas; Universidad Complutense de Madrid; 28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid). Correo electrónico: trabin@cps.ucm.es.

[1] En este artículo presentamos algunos elementos de reflexión elaborados a partir del libro *Trabajo y vida en la sociedad de la información,* Madrid, La Catarata, 2012. Remitimos al lector interesado a la consulta de dicha publicación, para apreciar los matices y la profundidad de los análisis.

[2] Esta publicación es resultado del Proyecto de Investigación *Nuevos modelos de vida y trabajo en la sociedad de la información: el caso de las grandes periferias metropolitanas,* del Plan Nacional de Investigación y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación, referencia: CSO2008-04002, 2009-2012.

Se trata de una investigación sociológica en la que, además del uso de las fuentes documentales, bibliográficas, estadísticas y demás recursos habituales en sociología, tiene como marca y estrategia metodológica el énfasis en el estudio sobre el terreno. Esto es, las visitas y recorridos personales de los entornos que estudiamos, las entrevistas en profundidad, el recurso a todo tipo de «informantes privilegiados». Ya sean estos empresarios, sindicalistas, responsables de políticas de empleo, o, muy especialmente, los propios trabajadores y trabajadoras.

1.1 El abordaje teórico[3]

Para decirlo con las palabras de un autor con el que nos sentimos profundamente identificados, los planteamientos de los que hemos partido en el despliegue de nuestro programa de investigación sobre «nuevos modelos de vida y trabajo», el *motto* que nos guía es la necesidad de evidenciar «las vinculaciones entre escribir sobre el trabajo, la sociedad y la ciudadanía»[4].

O, para decirlo de manera sintética, «la característica definitoria de la perspectiva sociológica es que, al fin y al cabo, *relaciona cualquier cosa que estudie sobre el fondo de la manera en la que la sociedad como un todo está organizada*»[5].

Para avanzar en esa dirección, nos interesa ser capaces de identificar todas las formas de trabajo –con la siempre vigente formulación de Ray Pahl[6]– en su articulación compleja, dentro de lo que podríamos llamar una «formación social territorial», abordandolas en todos sus aspectos y dimensiones que son hoy el bagaje de la mejor sociología del trabajo. Dicha labor debe ser capaz de dar cuenta de la reproducción socialmente situada de unidades teóricamente significativas.

El trabajo que debemos investigar, por tanto, es el conjunto de *trabajos* que, tras la división del trabajo, contribuyen a diseñar, fabricar, y vender un producto, sea material o inmaterial. Ya sea asalariado o no; subcontratado o no; formal o informal; pagado o no pagado «productivo» o «reproductivo». Y ello en todas las dimensiones que un enfoque sociológico, muy influido por la ergonomía, la etnografía y la historia, implican.

Y hemos vuelto a releer a los clásicos de la sociología para fundamentar nuestro esquema teórico. Por ejemplo, a Marx, con la libertad de lectura e inspiración con que vuelven a él, Braverman, Burawoy o Harvey, por citar a tres autores tan distantes y tan próximos en la manera de mirar. A Marx, especialmente, como lo ha dicho Burawoy recientemente en un texto autobiográfico, porque «como la mujer es al hombre, así es el marxismo a la sociolo-

---

[3] Para una visión más desarrollada y detenida, J. J. Castillo, «Del trabajo, otra vez, a la sociedad», *Sociología del Trabajo* 68 (2010), pp. 81-101.

[4] T. Strangleman, «Dignity, respect and the cultures of work», 2006, p.186.

[5] Toni J. Watson, Sociology, *work and industry Fith Edition,* Londres y Nueva York, Routledge, 2008, p. 4.

[6] A quien rendimos un sentido homenaje, y reconocimiento de su magisterio. Falleció en junio de 2011.

gía; su otro excluido, marginalizado, calumniado, inventado, silenciado y mitologizado. Igual que el hombre necesita a la mujer, la sociología necesita al marxismo para identificarse a sí misma, para dar significado a su existencia»[7].

Y hemos vuelto, porque el foco de nuestra mirada estaba orientado más allá de los estudios únicamente centrados en *el propio trabajo,* y queríamos considerar, también, *la vida.* Hemos vuelto, decimos, a páginas sugerentes de los *Gründrisse,* como han hecho recientemente los colegas Ricardo Antunes y Ruy Braga, en *Infoproletarios:* «una nación es verdaderamente rica cuando en vez de doce horas se trabajan seis. Riqueza no es disposición de tiempo de plustrabajo, sino tiempo disponible»[8].

Porque, contrastando nuestras preocupaciones actuales de investigación con los textos clásicos, no sólo encontramos nuevas pistas para seguir la reflexión, por ejemplo, de la extensión a todo el tiempo de vida, del influjo del trabajo, o para decirlo con Ruskin, en 1862, al que hemos encontrado citado en algunas de las mejores monografías que hemos consultado: *There is no wealth but life.* Visiones que son imprescindibles para una crítica radical de la abundante y mistificadora literatura sobre la llamada, en Europa, al menos –pero parece que en medio mundo–, «conciliación de la vida laboral y familiar»[9].

También hemos recurrido, y discutido con ellas, de forma sistemática, como ya hemos venido haciendo en nuestro equipo en el pasado, a otras disciplinas que han contribuido a la plasmación de nuestro enfoque, tal como se ha constituido, y reelaborado, en el desarrollo de este estudio de caso, y del conjunto de los que forman el proyecto *Nuevos modelos de vida y trabajo.*

Y ello, no sólo entre los especialistas de las relaciones laborales, la sociología industrial, etc., sino que nos hemos asomado, y detenido, en un conjunto de publicaciones y aportaciones que, como hemos mostrado en las referencias citadas en el libro sobre los programadores de *software,* y gracias a los completos sistemas de documentación a nuestro alcance, abarcan una panoplia de referencias, tradiciones de investigación y orientaciones sumamente diferentes y que plantean nuevos retos a nuestra disciplina[10].

---

[7] M. Burawoy, «Antinomian marxist», en Sica y Turner, *The disobedient generation,* Chicago y Londres, The University of Chicago Press, 2005, pp. 48-71. La cita en p. 49.

[8] J. J. Castillo, *La soledad del trabajador globalizado. Memoria, presente, futuro,* Madrid, La Catarata, 2008, p. 134. K. Marx, *Elementos fundamentales…,* vol. 2, Madrid, Siglo XXI de España, 1972, p. 229. R. Antunes y R. Braga, (eds.), *Infoproletarios. Degradaçao real do trabalho virtual,* São Paulo, Boitempo, 2009.

[9] Gambles, Lewis y Rapoport, *The myth of work-life balance,* Chichester, Reino Unido, John Wiley and Sons, 2006; Warhust, Eikhof, Haunschild, *Work less, live more,* Houndmills, Palgrave Macmillan, 2008; Fleetwood, «Re-thinking work-life balance: editor's introduction», número monográfico del *International Journal of Hyman Resource Management* 18 (3), marzo de 2007, pp. 351-359.

[10] Veánse las referencias y elaboraciones conceptuales contenidas en J. J. Castillo, *El trabajo fluido en la sociedad de la información,* Madrid, La Catarata. 2007. Además queremos destacar el frecuente recurso, desde principios de la década de los noventa, a la geografía industrial, la geografía humana, la *labour geography,* que se ha manifestado en proyectos comunes, especialmente con el Grupo de investigación del profesor Ricardo Méndez, del CSIC de Madrid, ciencias que se han ocupado con rigor de la «territorialización» de la economía y la producción, así como de las nuevas formas que toma la división internacional del trabajo.

Entre ellos, argumentos que nos han preocupado muy especialmente, y a los cuales hemos dedicado tiempo y debate en el seno de nuestro equipo. Enfoques que ya habíamos explorado, pero que valía la pena afrontar de manera más sustantiva, como «la mercantilización de la vida íntima», para decirlo como homenaje y reconocimiento de la ya larga etapa de investigación y publicaciones de Arlie Hochschild[11]. Muchas de sus reflexiones, junto a los debates que lo han seguido, están detrás de nuestro enfoque, al igual que los trabajos excelentes de Sharon Bolton sobre «emoción y trabajo»[12].

Y junto a estas líneas de investigación, donde hemos hallado fuentes de inspiración (y de crítica…), hemos tenido presentes excelentes estudios que, abordando el objeto fundamental de nuestra búsqueda, la ampliación de las viejas nociones de trabajo, ofrecen un punto de vista iluminador, como es el libro de Carol Wolkowitz sobre *Cuerpos en el trabajo*[13], continuado en la obra de Linda McDowell, *Working bodies*[14]. Por no insistir en trabajos mucho más conocidos, pero sobre los que nuestro grupo de investigación ha trabajado y trabaja, con el estímulo de una colaboración científica cada vez más sostenida, con el grupo *Genre, Travail et Mobilités,* de París, como los retos de estudiar la precarización subjetiva[15].

También, para poder sostener e interpretar, como se verá en distintos apartados del libro[16], la creciente extensión y ampliación de la carga de trabajo, ya sea formal, en el propio trabajo, o, más ampliamente en la «ocupación» en los desplazamientos al trabajo, pero también en el propio hogar, hemos retomado un concepto que es cada vez más importante como orientador de la mirada sociológica hacia el trabajo (y la vida), volviendo a poner en primer plano la *intensificación del trabajo.*

Obviamente, a la altura de nuestros tiempos y de los retos teóricos y empíricos de esta investigación. Partiendo de la incorporación, para el es-

---

[11] Véase A. Hochschild, *La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y el trabajo,* Buenos Aires, Katz, 2008, 386 p. [edición original, 2003]. Para una discusión de la investigación actual sobre género, trabajo y políticas de igualdad, véase el número monográfico de *Sociología del Trabajo* 64, otoño de 2008. Y en el contexto de este proyecto el informe de investigación sobre el caso de Las Rozas de Madrid, cuyas autoras son Paloma Candela y Josefina Piñón.

[12] Véase S. Bolton, «Una tipología de la emoción en el lugar de trabajo», *Sociología del Trabajo* 57, 2006, pp. 3-29; «Old ambiguities and new developments: exploring the emotional labour process», en Thompson y Smith, *Working life,* 2010, pp. 205-222.; y S. Bolton y Houlihan (eds.), *Work matters. Critical reflections on contemporary work,* Houndmills, Palgrave Macmillan, 2009, 278 p.

[13] C. Wolkowitz, *Bodies at work,* Sage Publications, Londres, 2006, 213 p., y especialmente el capítulo 7, pp. 146-170, «Body work as social relationship and as labour». Valga una cita como indicación: «much of the body work labour force in the more affluent countries now comes from abroad, relaying especially heavily on the migration of (often racialised) labour from poorer countries».

[14] L. McDowell, *Working bodies. Interactive service employment and workplace identities,* Oxford, Wiley-Blacwell, 2009, 272 p.

[15] Véase el libro editado por D. Linhart, *Pourqoi travaillons-nous? Une approche sociologique de la subjectivité au travail,* Ramonville Saint-Agne, Éditions érès-Clinique du travail, 2008, 334 p.

[16] Veánse, por ejemplo, los capítulos dedicados a «Hombres (muy) ocupados en el trabajo», los «Desplazamientos hacia y desde el trabajo…», o «Mujeres en un mundo de hombres», capítulos 8, 9 y 10.

tudio de los trabajos actuales, de los saberes de la ergonomía, por ejemplo. Incorporando lo que en la literatura anglosajona se ha llamado *management by stress,* cuyas muchas publicaciones no procede recordar aquí[17].

1.2 El trabajo y la vida en contextos sociales particulares

Nuestra búsqueda de todas las formas de trabajo, como decíamos al principio de este epígrafe, la hemos discutido en congresos internacionales. Hemos prestado especial atención a una formulación, relativamente extendida en la sociología británica que se inscribe bajo el rótulo de la *Total Social Organisation of Labour* (TSOL). Así la resume Tony Watson en la quinta edición (2008) de su excelente manual *Sociology, work and industry:*

> Para entender los aspectos de género del cambio social y del empleo sugiere [Glucksmann] que el punto de partida no debe ser el que enfoca separadamente la división de las tareas en las esferas diferentes del hogar y el trabajo, sino aquel que considera todo el trabajo hecho en una sociedad, ya sea pagado o no pagado, permanente, temporal, a tiempo parcial, a tiempo completo, productivo, «reproductivo»; y ya sea desarrollado en la esfera doméstica u organizacional, o donde fuere. Sólo si se adopta esta posición y se rechaza la asunción automática de dos «esferas separadas», llegaremos a entender completamente las vías en las que los significados del trabajo y las identidades personales son modeladas, y la parte que las relaciones de género juegan en todo esto[18].

Nada más próximo a nuestras preocupaciones actuales. Tanto que, en nuestro equipo de investigación, decíamos en los debates internos[19], que esta era (y desde luego, textualmente así se puede mostrar) una versión inglesa de nuestro enfoque de estudio basado en la reconstrucción de los procesos completos de trabajo y de producción, que hemos ido extendiendo estudiando los modelos productivos. Y la descripción de lo que Glucksman llama «organización social total del trabajo» no puede ser más sugerente: «se refiere no a la división técnica de las tareas dentro de una institución o proceso de trabajo, sino más bien a la división social de todo el trabajo en una sociedad dada de cualquier clase entre esferas institucionales». Y en nota añade: «al indicar los puntos centrales de este enfoque conceptual (todos los tipos de trabajo, el carácter socialmente específico y

---

[17] Un excelente balance es el libro *Organisation et intensité du travail,* 2006, resultado de un congreso internacional y de un programa también duradero de investigación internacional. Véase A. Cartron, De Coninck y Gollac, (coord.), *Organisation et intensité du travail,* Toulouse, Octarès Éditions, 2006, 532 p.

[18] Watson, *Sociology, work and industry. Fith Edition,* Londres y Nueva York, Routledge, 2008, p. 207.

[19] Nos referimos, especialmente, a las reuniones mensuales de trabajo de todo el equipo desarrolladas desde finales de 2008, y a lo largo del año 2009, y parte de 2010, en el Seminario de Investigación del Grupo Charles Babbage de Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo.

construido del trabajo, las conexiones y organización entre las diferentes formas, y su intervinculación *[interlinkage]* con las demás) el descriptor "organización social total del trabajo" podría mejorarse».

Ahora bien, también afirma que: «como un marco paraguas, la organización social total del trabajo puede ser usado en cualquier nivel de generalidad, micro, meso o macro, para explorar la organización del trabajo en un hogar individual o en un centro de trabajo; o en un área particular, ciudad, región o país; en cualquier coyuntura histórica, y para comparar y diferenciar entre distintas organizaciones de trabajo a través y entre cada nivel, geográficamente, sincrónicamente, diacrónicamente…»[20].

En esta línea de reflexión, los trabajos de Paul Ransome, y el debate en torno a ellos en la literatura internacional, nos han sido de gran utilidad para deslindar y criticar los problemas de definición e interpretación de lo que en la literatura en lengua inglesa se han venido a denominar *work-life balance studies*. El primero de ellos, desde luego qué se entiende, intuitivamente, por «vida» y qué por «trabajo»[21] y cuál debe ser el trabajo sociológico de elaboración conceptual, que es, a nuestro juicio imprescindible.

Pero, más importante aún, es su insistencia en proponer, como abordaje de esa relación vida-trabajo, una teorización sobre lo que denomina «carga total de responsabilidad», que comprendería todas las formas de actividad que enfrentan las personas, y no sólo el «trabajo necesario», que comprendería todos los tipos de trabajo, ya fuera formal o de la reproducción en el hogar. E incorporaría, además, el trabajo «recreacional», de ocio, de tiempo personal, de disfrute, de actividades comunitarias, etc.: «todo el abanico de actividades en las cuales las gentes están implicadas y que pueden, pues, ser aplicados a cualquier tipo de hogar, y no sólo a las preocupaciones de los hogares familiares con niños jóvenes». O, en una formulación posterior, «haces de actividades y sus haces asociados de motivaciones»[22]. Haces o combinaciones de actividades que, sobre todo, son desde su perspectiva y, desde luego, de la nuestra, como se verá en el desarrollo y presentación de los casos, tan importantes por *cómo son,* cuanto por *cómo se ha llegado a ellos.* Es decir, nos incita a estudiar los arreglos, las opciones –siempre posibles, por muy condicionados que estén los miembros del hogar–, el reparto y combinación de diversos «haces» de responsabilidades. En suma, las estrategias que despliegan los miembros del hogar. En sus palabras: «la distribución real del trabajo necesario y del recreacional no es algo en lo que los miembros del hogar caen, o que les es impuesto por fuerzas enteramente fuera de su control, sino que

---

[20] Glucksmann, *Cottons and casuals. The gendered organisation of labour in time and space,* Durham, Sociologypress, British Sociological Association, 2000, p. 162. Véase, especialmente, la última publicación de Glucksman, donde la convergencia con nuestro enfoque se hace más y más patente, Glucksman, 2009. *Sociología del Trabajo* 75 se publicó un artículo balance de esta autora, actualizado a los debates actuales. Con ella mantuvimos una conversación en Brighton, en septiembre de 2010, e intercambiamos trabajos y proyectos, en lo que será una colaboración entre nuestros respectivos grupos.

[21] Ransome, 2008 y 2007. Véase, también, Fleetwood, 2007; Land y Taylor, 2010; y Howcroft y Richardson, 2008.

[22] Ransome, «Conceptualizing boundaries between "life" and "work"», *International Journal of Human Resource Management* 18 (3), marzo 2007, p. 374 y 379.

surgen de un proceso previo, y a menudo bastante complejo, de hacer elecciones y tomar decisiones. De desarrollar estrategias y planes de acción. El balance trabajo-vida es el *resultado* del proceso, no el *principio* de él»[23].

Nuestro abordaje, por tanto, acumulando, criticando, y poniendo al día la experiencia de investigación anterior, toma como unidades de análisis, para dar sentido a la categoría trabajo, formaciones sociales territoriales, con el mismo sentido que tenía esta formulación en los brillantes argumentos que desplegaba hace años Pierre-Philippe Rey, como estudio de la articulación de modos de producción. Rey buscaba su inspiración en Marx desde la primera página de su texto: «En todas las formas de sociedad existe una determinada producción que asigna a todas las otras su correspondiente rango e influencia. Es una iluminación general en la que se bañan todos los colores y que modifica las particularidades de estos. Es como un éter particular que determina el peso específico de todas las formas de existencia que allí toman relieve»[24].

Los distintos trabajos, en esos contextos territorialmente significativos, y vinculados a otros por lazos hoy muy estudiados, no pueden sólo analizarse como modos independientes con sus reglas particulares, sino en su articulación y dependencia, que les otorga características precisas en cuanto a, para decirlo en la terminología «antigua», condiciones de empleo y de trabajo. En las relaciones sociales que se traman, imperativamente en la «formación social» concreta. Penetrando e impregnando todas las formas de trabajo que la reproducen.

Yendo más allá, y dando así un marco explicativo complejo, a la interpretación, identificación y significado de los distintos procesos de producción, distribución y consumo, como un todo interdependiente y estructuralmente coherente.

Hemos elegido para el despliegue de nuestro trabajo de campo, precisamente, como unidades mediatas de análisis, entornos delimitados que forman una configuración particular en distintos territorios social y geográficamente determinados, tanto en la región de Madrid, como en Murcia, Pamplona y Lisboa. En ellos estudiaremos no sólo sectores *avanzados,* sino también *atrasados.*

Así, en este caso sobre *Un distrito tecnológico en el norte de Madrid,* los distritos de alta tecnología, con su cohorte de trabajadoras y trabajadores del conocimiento (por ejemplo, en el área de las tecnologías de la información), se estudian, conjuntamente, y en su relación *necesaria,* con los trabajadores descualificados, precarios, en todas las áreas, incluidas las de la reproducción social, el trabajo doméstico, los trabajos de cuidado, etcétera.

Escogemos esta opción porque es nuestra convicción que el análisis «seccionado», individual o de fragmentos productivos, impide encontrar *el trabajo global de una sociedad,* y, desde luego, impide, igualmente el dar una cabal explicación de sus condiciones de empleo, y de las formas que

---

[23] Ransome, «The boundary problem in work-life balance studies: theorising the Total Responsability Burden», en Warhurst, Eikhof y Haunschild, *Work less, live more?,* 2008, p. 75.

[24] Rey, *Les alliances de classes,* París, François Maspéro, 1973, p. 23. La traducción está tomada, casi literalmente, en español, de Marx, *Elementos…,* 1976, vol. 1, pp. 27-28.

toma la intensificación del trabajo, las variables formas del *plusvalor* extraído de la fuerza de trabajo colectiva, que se genera en lugares muy distintos de aquellos en los que se acaba concentrando.

Por otro lado, en el mismo movimiento, este abordaje nos permite entrar en los hogares y reconstruir una explicación de la división del trabajo doméstico y las complejas combinaciones y contradicciones en la vida de las personas. Lo que algunos consideran, aún, el «fuera del trabajo», es una perspectiva restringida. Porque, visto el trabajo desde la perspectiva de la sociedad, global, regional, local, individual, acaba siendo la marca de que, lejos de haber desaparecido, el trabajo invade todas las esferas de la vida[25].

Como el lector o lectora podrá comprobar en lo que sigue, este ha sido un programa extremadamente exigente, que nos ha planteado muchos retos, teóricos, pero también empíricos. Y no sólo en este estudio de caso, claro está. Pero esta es la voluntad de este equipo de investigación: contribuir a un conocimiento más real, próximo y complejo de lo que está sucediendo ante nuestros ojos. Frente a la trivialidad con la que, en muchas ocasiones, se interpreta la realidad social, queremos terminar este breve resumen de nuestro marco teórico, con una cita homenaje de uno de los mejores maestros que hemos tenido a lo largo de los años, Ray Pahl, quien al final de su insuperada antología *On work* (1988), nos recordaba que «para abordar e interpretar las nuevas divisiones globales, nacionales y sexuales del trabajo, no hay sustituto del pensamiento fuerte, duro y crítico»[26].

2. «Madrid-Norte»: un distrito tecnológico

En la elección de esta zona de Madrid, como se muestra en detalle en el capítulo II del libro publicado[27], ha primado sobre todo la consideración y constatación de encontrarnos ante lo que sin duda es una característica fundamental de esta área territorial y productiva: la alta concentración de empresas y trabajos de muy alto nivel tecnológico, como muestran los innumerables estudios publicados en los últimos años.

Una vez elegida como territorio para la localización de las empresas y de los trabajadores objeto de estudio, esta zona, comprendida, de manera laxa, por los municipios de Alcobendas, Tres Cantos y San Sebastián de los Reyes, hemos llevado a cabo, en primer lugar, un estudio y análisis de las empresas ubicadas en la zona, para seleccionar entre ellas aquellas que

---

[25] No son pocos los autores que han trabajado teóricamente sobre esta extensión del trabajo, pero no es nuestro objetivo el extender la discusión, sino el hacer una propuesta que está marcada, sobre todo, por la posibilidad de *aplicar* estos avances a la investigación concreta. Y volver, después, a una necesaria reconstrucción teórica sobre bases más firmes. Por todo, véase Sassen, 2007; Hochschild, 2008; o Hardt y Negri, 2002.

[26] Pahl, *On work. Historical, comparative and theoretical approaches,* Basil Blackwell, Oxford 1988, p. 752.

[27] J. J. Castillo e I. Agulló, *Trabajo y vida en la sociedad de la información,* Madrid, La Catarata, 2012, 224 p.

por sus características, nos permitieran acceder a trabajadores de alta cualificación, próximos a lo que podríamos llamar «trabajadores del conocimiento».

3. Del método: ventajas y límites

Nuestro objetivo metodológico ha sido el identificar una serie de situaciones representativas y significativas, unos perfiles, para que, por medio de entrevistas semiestructuradas, pudiéramos recoger, con las propias palabras de los interesados e interesadas, sus ideas y percepciones sobre su carrera educacional y formativa, sobre la profesional y su relación con el trabajo que desempeñan en la actualidad. Sobre el tipo de trabajo realizado; y su experiencia del quehacer diario en la empresa actual. Las perspectivas de futuro, actitudes ante el porvenir de su sector, lugar de su vivienda, traslados al trabajo, percepciones sobre el trabajo en general. Sobre los vínculos entre trabajo y vida fuera de aquel: cómo afrontan el equilibrio entre vida laboral y familiar, el recurso a ayudas externas para el cuidado de los hijos en su caso, etc. Y, también, sobre otras percepciones generales sobre la sociedad y el futuro[28]. Y con estas ideas y percepciones, claro esta, datos e informaciones objetivas que hemos elaborado.

Es obvio que nuestro método de trabajo nos proporciona una *fotografía,* por más que hayamos construido una mínima historia, con sus huecos y olvidos. Pero sabemos que no puede ser una *película,* lo que hemos fabricado con nuestros entrevistados: «historias laborales, cambios de residencia y demás» cuestiones sobre la vida privada[29]. Y también sabemos que es «sensato distinguir entre lo que las gentes dicen que hacen y lo que hacen realmente», si no se puede tener el contraste de la observación objetiva o de la confrontación, para los trabajos domésticos, por ejemplo, de la otra parte de la pareja[30].

Dependemos ampliamente del material de entrevistas –dicen los clásicos que estamos comentando, al hilo de nuestra propia reflexión–. Lo sabemos y utilizamos el material con la debida parsimonia y esmero metodológico, para que los resultados a los que llegamos, reflejen, como decimos, en primer lugar, la vivencia de los entrevistados, pero también, y en gran medida, situaciones objetivas que podemos generalizar.

Sabemos, por experiencia propia y ajena, que esa tarea es sumamente compleja, a poco que seamos conscientes de las mediaciones que se establecen entre quien habla en el informe, libro o artículo, nosotros, y la pretensión de dejar hablar a quienes entrevistamos, y que son ellos y ellas quienes les hablan a ustedes, lectores[31]. Al lado, o al margen del permanente debate

---

[28] Véase el referido Anexo 14b, que reproduce el guion-cuestionario utilizado.

[29] Observaciones, reflexiones y críticas que nos inspira una investigación clásica en sociología, Goldthorpe, Lockwood, Bechhhofer y Platt: *The affluent worker,* Cambridge, Cambridge University Press, 1969, p. 51.

[30] *Ibidem,* p. 50. Nosotros lo hemos ensayado, este último aspecto, en varios casos, sin poder generalizarlo por los enormes problemas logísticos planteados.

[31] Véase, Durand, «Rationationalisation et sociologie plurielle», en B. Appay y S. Jefferys (coord.), *Restructurations, précarisation, valeurs,* Toulouse, Octarès Éditions, 2009, por ejemplo.

y puesta en cuestión de nuestros métodos de investigación, especialmente quienes trabajamos con una orientación etnográfica y de terreno, suscribimos las reflexiones de Anna Pollert, haciendo balance de una larga y dilatada experiencia de investigación, en el último congreso de la revista *Work, Employment and Society*. Muchas veces, indicó la autora de *Girls, wives, factory lives,* había reconocido los escollos de entrevistar a «gentes en dificultad», planteándose una autocrítica como académica, porque, pensaba y se sentía mal porque quizá no reflejaba su trabajo la realidad vivida. Y, continuó, la gente te dice, «debes publicarlo, cuéntalo, que se sepa»[32].

Y eso, también, hacemos nosotros. Conscientes de las limitaciones que tenemos como investigadores. Pero seguros de que dejamos pasar hacia el gran público briznas de realidad que, en muchas ocasiones, están en abierta contradicción con lo que son las ideas hechas, los clichés sobre el trabajo en la sociedad de la información.

Aunque ahora no es el momento de destacar los beneficios para la sociedad de una investigación como la que llevamos a cabo, uno de ellos es, desde luego, el de ser capaz de mostrar, de la forma más anclada posible en la percepción de las personas, cuales son los problemas que se les plantean para que la relación vida-trabajo sea más equilibrada. O traiga consigo menos problemas, que es lo mismo.

Con este conjunto de entrevistas hemos construido tipos sociológicos concretos, que incluirán además informaciones sobre el recurso al trabajo externo en la familia, sobre otros trabajos, sobre el trabajo de su pareja y la forma en que se articulan los equilibrios del trabajo doméstico, etc. Y, por supuesto todas las informaciones que ya se habían recabado de forma sumaria sobre vivienda próxima o lejana al trabajo, tiempo de transporte, formas de ocio, etcétera.

4. Trabajar en cliente y trabajar por proyectos: una forma de organización del trabajo generalizada

4.1. Introducción

En las industrias avanzadas, muchas de ellas dedicadas a las tecnologías de la información y la comunicación, y que forman el núcleo central de este estudio de caso en el Norte de Madrid, la «gestión por proyectos» rige muchas de las características principales del trabajo, de sus formas de organización.

O la discusión y construcción compleja que hacen en su trabajo reciente sobre xenofobias y xenofilias, Cea y Vallés, *Xenofobias y xenofilias en clave biográfica,* Madrid, Siglo XXI de España, 2010.

[32] La *Work, Employment and Society Conference* tuvo lugar en Brighton, y esta discusión tuvo lugar el 8 de septiembre de 2010, bajo el título «Thirty years on from Women on the line: researching gender and work», con intervenciones de M. Glucksmann, autora del libro *Women on the line,* que hubo de publicar bajo seudónimo; Anna Pollert; Pun Ngai y Carol Wolkowitz. Esa misma mañana, Paul Thompson dirigió un debate sobre investigación etnográfica, en el que, además de él mismo, «I hear voices», intervino Paul Edwards, «Realist ethnography»; e Irena Gurgulis, «Doing ethnography».

De las características que lo dominan, e incluso de sus particulares e importantes consecuencias para el rol de las mujeres en el trabajo. Y, desde luego, también en lo que puede concernir a los «repartos» del trabajo doméstico.

A lo largo y ancho de los análisis y entrevistas que desplegamos, como resultado de un trabajo de campo minucioso y detallado, recogemos aspectos específicos derivados de esta forma de gestión que sólo puede apreciarse con una visión de conjunto de todos ellos.

Ahora bien, queremos destacar en un epígrafe específico la significación que tiene para el conjunto. Y, como veremos, no sólo en los aspectos muy introductoriamente, señalados en los párrafos anteriores, sino, también, como se verá en aspectos sustantivos de la carga de trabajo, de la intensificación del trabajo, de la forma y funcionamiento de los equipos de trabajo, ya sean estos «reales» o «virtuales».

En una investigación especialmente relevante para este propósito, puesto que se proponía, entre otros fines, el estudio de la «conciliación de la vida laboral y familiar» en Québec, se resume así este modo de gestión, que nosotros hemos encontrado en nuestra investigación de forma prácticamente idéntica:

> cada proyecto corresponde a un contrato que vincula a la organización-proveedor con una empresa-cliente, para proporcionarle, muy a menudo, y a la vez, un bien (un producto informático: programa lógico) y un servicio dado (apoyo a la implantación, mantenimiento, servicio al usuario). Para llevar a cabo el producto, se constituye un equipo alrededor de una persona encargada de la gestión del proyecto. Estos equipos son multifuncionales, relativamente autónomos, temporales y compuestos según la necesidad del cliente. Los equipos son efímeros y deben producir bienes o servicios para entregar en una fecha y a un precio preestablecido por contrato, con múltiples clientes sucesivamente. Al final de cada proyecto, el equipo se disuelve y los profesionales liberados son asignados a otro equipo, como final de un proceso de reclutamiento interno o externo[33].

La «gestión por proyectos» es una forma de organización del trabajo cada vez más extendida, y también más estudiada. Y un marco interpretativo excelente para enmarcar y dar sentido a las historias individuales, pero muy *colectivas* por la regularidad con la que se manifiestan. Gracias a ellas podremos, también, ver cómo afecta este *punto de partida* a la aparente concesión a la autonomía del trabajador (las mujeres, por cierto, más discriminadas); a la traslación del control (y del estrés) al jefe de equipo; a la conversión de la dedicación en disposición absoluta para la empresa. Igualmente podremos constatar los notables efectos sobre la intensificación del trabajo.

---

[33] Legault y Chasserio, «Le client et l'équipe, importantes sources de régulation dans la gestion par projets», en Appay y Jefferys, 2009, p. 147. Véase también, Legault y Belarbi-Basbous, «Gestion par projets et risques pour la santé psichologique au travail dans la nouvelle économie», *Pistes* 8 (1), abril de 2006. Para uno de los autores clásicos en este campo, véase Grabher, «Cool projects, boring institutions: temporary collaboration in social context», *Regional Studies* 36 (3), 2002.

Y, finalmente, pero claro está, no menos importante, dada nuestra preocupación de investigación, a los efectos sobre la vida personal fuera del trabajo que, muchas veces, se va con las personas a su casa, para rematar una tarea, para adelantar algo pendiente para mañana, para atender un «problema»…

Y, ni que decir tiene, como mostraremos en la amplia selección de casos presentados, una o un trabajador, cuya empresa de referencia, no es aquella en la que desarrolla su trabajo cotidiano, verá muy afectadas sus relaciones laborales, pues para la *proveedora,* como nos dirá una entrevistada, «Yo, con PROGRAMAS, pues la verdad, como si no trabajara para ellos». Y en la empresa cliente, donde son «visitantes», por mucho que lo «efímero» de su trabajo pueda alcanzar varios años, aunque siempre estén de paso.

Con aspectos tan negativos como los cambios de horarios, adaptándose al «cliente». El cambio de lugar de trabajo (con problemas añadidos de coordinación de la otra carga de responsabilidad, los otros trabajos de cuidado y reproducción). Habiendo de integrase en colectivos de trabajo variopintos, compuestos de gentes de distintas empresas, nominales, y a su vez, de distintas subcontratas de estas. Todas ellas reunidas en un solo lugar de trabajo, el de la empresa cliente. Con una situación marginal respecto a los trabajadores del cliente. Por ejemplo, que les restringe el acceso a servicios ofrecidos por la empresa en la que prestan sus servicios: desde comedores o cafeterías, hasta servicios de guardería. Por no decir de simple acceso de las visitas, *que deben recibir para llevar a cabo sus tareas,* a las instalaciones, «porque ellos no son de la empresa». Con periodos muy diversos de trabajo en el mismo lugar: desde 17 años, hasta 2. De unos meses, a semanas. Y de que, por una planificación o decisión, ya sea del *cliente,* o de la empresa en la que cobran, regresen a la central para hacer el mismo trabajo *on line*. Con todos los problemas añadidos en cuanto a desplazamientos, atención a los hijos, si los hubiera, organización de la vida en una parte sustancial.

Y, desde luego, en cuanto a posibilidades de acción y defensa colectiva de sus condiciones de trabajo, con la imposibilidad de hacer trabajo sindical en su centro de trabajo, el real, puesto que si eres representante sindical, lo eres en la empresa de origen. Con colectivos de trabajo que pueden fluctuar, y con los que es enormemente difícil hallar posibilidades para la acción común y la defensa de sus intereses. A veces ni siquiera a través de los medios electrónicos, internet, etc., que son, sin embargo, uno de los pocos medios de mantenerse informado.

Fátima (nombre supuesto) nos ofrece una primera visión en la que resaltan algunos de los temas que hemos avanzado:

Fátima, 46 años, separada, y con dos hijos. Trabaja en cliente. El último una institución pública, el INEM, desde hace dos años, y en la empresa proveedora, en «PROGRAMAS», lleva 22 años.

¿Cómo se vive el trabajar en cliente?

Yo muy bien. A mí me gusta. Pienso que llevo tanto tiempo en esta empresa, en la empresa de servicios, porque precisamente por eso, estoy

cada vez en una instalación nueva, conozco formas diferente de trabajar, conozco a gente nueva, conozco planteamientos nuevos, pues eso te da un bagaje y una experiencia que para mí es muy interesante. […]

Yo, cuando voy a un cliente no es ni mi instalación, ni mi mundo, ni mi casa, ni…y la evolución profesional… ellos es como un instrumento. Pero el mundo, mi casa, está en mi empresa. Y yo estoy allí dando un servicio y normalmente me suelo comprometer mucho cuando estoy en el sitio me comprometo con el cliente y hago mío la instalación y sus problemas, pero se quien me paga. Y quien me paga es mi empresa, entonces pues siempre velo por los intereses de mi empresa. Los del cliente, pero los de mi empresa.

¿Y al final de un proyecto?

Estoy muy acostumbrada a estar últimamente reinventándome y estar continuamente adaptándome a nuevos retos, porque no conozco la instalación, no conozco a la gente, tengo que coger la confianza en la gente, tengo que demostrarles que pueden confiar en mí. […] Para muchos compañeros míos es un inconveniente tener la sensación de desarraigo. Yo creo que por ejemplo, el haber vivido los primeros años del nacimiento de PROGRAMAS, de mi empresa, hace que yo tengo muy inculcado…

O sea, yo sé el gorro que me protege. […] Antes te sentías participe de una historia que estaba creciendo un algo nuevo en España y eso y ahora ya es como más un obrero especializado en cualquier cosa, que lo mismo es […]

Porque toda la ventaja que te da la empresa de servicios, todos los beneficios que te da la empresa de servicios que es estar en muchos sitios, profesionalmente tener una visión amplia del negocio, te lo quitas, porque lo reduces a un cliente, cuando tú no eres de ese cliente y el cliente en el momento que se reduce presupuesto te echa.

Entonces, y es terrible volver a la oficina después de estar con un cliente mucho tiempo, yo por ejemplo eso lo viví en Hacienda. En Hacienda estuve yo 6 años (…). Esa vez aprendí quien me estaba pagando. Que yo no era de Hacienda, que yo no era del cliente, que por mucho que llevara 6 años, por mucho que tuviese cariño a la gente, por mucho que tuviese cariño a la instalación, era personal de asistencia técnica y cuando el dinero se acaba te vas.

Entonces tienes que comprometerte con el cliente que estás, hay gente que merece la pena y te haces amigos, aprendes mucho, pero tienes que saber quién te está pagando y dónde tienes que luchar para mantener tu puesto de trabajo. No es el cliente, es tu empresa.

Te involucras tanto en el cliente, te metes tanto con el cliente, la empresa tampoco hace nada para llevarte a ella y se te olvida y un día se acaba el presupuesto y resulta que sientes un desarraigo, un… diciendo «¿Por qué me están quitando, por qué me están echando, qué he hecho yo?». Tú no has hecho nada, simplemente se ha acabado el presupuesto.

4.2. Historia de Clara, desasignada

Estar desasignada en una empresa de *software* es, en el mejor de los casos, estar a la espera de participar ser asignado a un proyecto. Hemos conocido en nuestra investigación casos muy diversos: desde quien está a la espera, cobrando íntegro su sueldo, hasta que el mercado o la especialización en la que se halla, se «mueva», hasta aquellos casos más particulares que obligarían a quien, pongamos por caso ha desarrollado su trabajo en el área financiera, a reciclarse en otro «sector» (según sean las denominaciones que utilice la empresa concreta en la que está contratada, la empresa «madre», debemos decir, pues el trabajo en cliente le puede llevar a muy distintos destinos laborales «reales», es decir, donde trabaje día a día).

También hallamos casos más extremos, en los cuales, ya sea por la especialización de la persona en cuestión, por su nivel en la carrera profesional, que puede haberle llevado a responsabilidades de altura en el área de gestión, o por la decisión (oculta, claro, pero evidente) de conseguir que se vaya de la empresa «voluntariamente», para ahorrar gastos de indemnización por despido, la situación vivida expresa, en su radicalidad, aspectos de esta forma de gestión del personal, que no aparecen en versiones más ligeras, como las que hemos visto a lo largo y ancho de nuestro trabajo de campo.

Por ello la historia de Clara (nombre supuesto) es especialmente relevante para ser recogida en extenso. Entrevistamos a Clara en octubre de 2010. Desde agosto de ese mismo año estaba, en sus propias palabras, «en un cajón de espera», «ahora mismo no tengo proyecto, con lo cual, estoy desasignada».

Clara tiene 50 años, durante 25 trabajó en una multinacional de consumo, primero en Francia, y desde hace 11 en España. Su perfil, como ella subraya en varias ocasiones, no es un perfil técnico. Ha trabajado como responsable de logística, entró en su empresa actual ANCA, dice, «por casualidad», para trabajar en clientes, en *outsourcing,* como responsable de tareas de mantenimiento, de aplicaciones en SAP, entre otros, pero como responsable funcional. Como «experto en gestión», es como ella resume su puesto de trabajo (sin asignar), ese «cajón de espera», repite.

Las experiencias en estos últimos años, ya sea por la premura de los encargos, por la mala planificación del cliente, o por la improvisación con la que se llevó a cabo, han sido un tanto «desastrosas».

Para Clara, el no contar con que su perfil no es técnico, sino de gestión, ha sido una de las causas de esos, a su juicio, malos resultados. Y, cuando le preguntamos por las perspectivas de futuro, personal, nos responde sin dudar: «No las veo, sinceramente. Yo ya soy mayor, para empezar; no soy técnica, que es lo que más solicita la empresa. Tengo un sueldo bueno. He tenido muchísimos trabajadores detrás, 52 más o menos».

Fue la propia empresa que le ocupa actualmente, ANCA, la que le contactó en 2007, y le ofreció las mismas condiciones que tenía en su antigua ocupación durante 25 años, porque «ANCA, en ese momento estaría desesperada por conseguir un perfil así y me contrató con las mismas condiciones».

Pero Clara no les ve «reasignándola» en otro puesto, «Yo, perspectivas, no las veo mucho». «Creo que a ANCA le puede su volumen. Somos mucha gente, con lo cual es complicadísimo tener un buen recurso y buscar un buen recurso para un sitio adecuado. Yo no me puedo creer que no tenga un espacio dentro de una organización como esta, que somos 22.000. Tengo tres idiomas hablados perfectamente y he llevado mucha gente. Pero, entre que ANCA ha pasado esa estructuración, porque ha pasado de 8.000 a 22.000 personas y eso es tremendo. Y luego, que siempre está ahí el perfil que quieren las empresas hoy, pues… quieren *juniors,* quieren gente que… [cobre menos, que sea técnico]».

La percepción de Clara, es «que son muchos desasignados –creo, ¿eh?– es la percepción que yo tengo. Lo que pasa es que yo no tengo datos. No lo sé, pero mi percepción es esa. La empresa tiene muchos desasignados. Entre ellos mucha gente que lleva muchos años desasignados». Desasignados que, según ella, no hacen nada. Nada. Sin que, por otro lado, se les de una oportunidad de formación o reciclaje.

En el fondo de su argumento, Clara nos transmite una interpretación cuya base es la fragmentación de tareas, la necesidad de trabajos técnicos, menos cualificados, en una mayoría de puestos. Y el recurso a los gestores, técnicos, organizadores, responsables, en última instancia de funciones más de mando que de trabajo técnico inmediato, es una minoría. Ese parece, en el contexto de la entrevista, su explicación del por qué prescindir, dilapidar, llegará a decir, una fuerza de trabajo compleja y preferir mantenerla mano sobre mano a aprovechar sus potencialidades, reciclarla, y utilizarla para el trabajo de gestión de la empresa.

Pero también ronda su argumento otra interpretación que casa más con su propio caso: hoy ANCA quiere, con personas de sus características y cualificación, el convertirlas, *hacia abajo,* en gestores que, también se remangan, usando su argot, y se meten en la máquina, pican código si es preciso, «dibujan» los diseños que vienen de otros lugares, ya sea dentro de ANCA o del propio cliente. La misma tarea que les es encomendada a las subcontratas, internas y externas, en España, o fuera de ella, para completar un proceso de producción, mantenimiento, o puesta al día de programas informáticos.

El caso es que aquí tenemos a Clara, cuatro meses después de ser desasignada, sin perspectivas de futuro en la empresa, llegando diariamente a su lugar de trabajo (¿?): «La situación es que estoy aquí (con cuatro horas de transporte) diarias y sin hacer nada. Eso conllevó que tuve que darme de baja porque ya empezó a no irme bien, vamos».

Ya tenemos aquí una primera manifestación personal de las repercusiones de este modo de gestión de la fuerza de trabajo. Clara comenzará a tener que recurrir, para salir adelante, a tratamiento psicológico. Y aún así, trata de mostrarse comprensiva con la empresa: «Es supercomplicado –dice–, el tratar este asunto por parte de la empresa. Ahora bien, podría, al menos, hasta no tenerte asignada, decirte "mira, no hay espacio para ti aquí… Entonces o llegamos a una negociación, te podemos ayudar con contactos, con reciclaje formativo, con lo que tú quieras, pero aquí no hay espacio". Lo que no puedes es tener a una persona, primero desperdician-

do sus conocimientos, porque, cada uno de nosotros los tenemos, de una manera o de otra, sin formarte... Yo me he visto, después de 25 años –trabajando mucho, porque la logística es eso– en una situación que jamás había vivido y me vine abajo en quince días. Es que he tenido que tener un tratamiento y siendo la primera baja, la primera baja desde que llevo en España que son 11 años. Jamás me dí de baja. Entonces, es más, el médico me daba más y yo no valgo para eso, yo esta situación la tengo que tratar [con mi empresa], tarde o temprano. […] Y si yo no me veo que es un proyecto, es que no lo voy a empezar. Ya soy muy mayor, para el mercado laboral.

»Nosotros no podemos hacer nada. O sea, no podemos tener mi actitud, resignados, eso no es. O sea, a mi me vas a tener sin hacer nada. Hombre, yo estoy dispuesta, hasta, hasta a irme de aquí con ayuda; hasta a buscarme la vida». «[Es que], como el asunto mío…, quiero decir, que yo esté haciendo cuatro horas diarias de transporte para venir aquí y no hacer nada…

»Yo hablo desde esta situación en la que no estoy haciendo nada. Por supuesto, a mí aquí, si tengo que venir a ayudar a trabajar, me callo. O sea, tengo que venir a trabajar, vamos. Eso no se discute. Ahí yo no le veo mucho…»

Sin nada que hacer, el horario oficial, sin embargo, se respeta. Y el entrevistador se pregunta en qué consumirá los tiempos y las horas de permanencia en la empresa. Clara suele llegar a su trabajo a las ocho y media de la mañana. Y se va a las seis de la tarde. Cumple nueve horas de trabajo, con una hora para comer, salvo los viernes, que son siete horas. El centro de trabajo está situado en el norte de Madrid, lo que hemos denominado «Carretera M-607» y su vivienda está situada en el sudeste de Madrid, en una ciudad de antigua industrialización, y que también tiene un centro de trabajo de su empresa, ANCA.

Eligió esa residencia cuando se instaló en España, hace once años, porque allí estaba ubicada su anterior empresa. Sus padres emigraron a Francia a principios de la década de los sesenta, cuando ella tenía sólo 6 años. De aquella vecindad entre trabajo y vivienda, se pasó luego, con muchos cambios, a la enorme distancia que hay hoy entre ANCA y su casa, cuando esta empresa trasladó sus unidades centrales a la Zona Norte de Madrid.

En un día de diario, Clara se levanta a las seis y media de la mañana, se arregla y coge un tren de cercanías a las siete menos cuarto, que la deja en la Estación de Chamartín, donde combina con un metro que la lleva hasta las cercanías de ANCA, hacia las ocho y media, como nos decía, tras dos horas de viaje.

Vive sola, pues está divorciada hace ya mucho tiempo, como ella misma dice. Y, aunque tenga una persona con la que sale, no le da mucha importancia como para llamarla su pareja. Prefiere lo de cada uno en su casa, tras muchos años de matrimonio. Sus hijos ya tienen edad para ser independientes, y por tanto, en la organización de su vida, no son ahora una preocupación. Y tampoco es mucha la carga de las tareas domésticas, según nos cuenta, porque su casa no es muy grande, y mantiene una ayuda semanal para la limpieza y arreglo. Llega a casa hacia las ocho de la

tarde, «bastante cansada». Entre sus aficiones preferidas está la lectura, «leo mucho», especialmente novela histórica. Y, además, tiene otra afición que comparte con miembros de su familia, «un negocio pequeñito», muy creativo. Hace senderismo por la Sierra de Madrid, con un grupo de amigos. Le encanta el cine. Se reúne con sus antiguos compañeros de la empresa anterior. Y espera. Espera una solución que la saque de ese limbo en el que está «desasignada».

5. Hombres (muy) ocupados en el trabajo

5.1. Introducción

En este epígrafe insistimos en una característica que es especialmente relevante en el estudio de los *trabajadores del conocimiento,* en el estudio concreto que hemos llevado a cabo. Esto es, en la extensión y ampliación del trabajo, en su intensificación, que acaba impregnando y prevaleciendo sobre el resto de la vida de los trabajadores.

Y ello es especialmente destacado en el caso de los hombres, y más aún si desarrollan un tipo de trabajo que podemos generalizar como de gerentes, de responsables de nivel medio, en las empresas.

Nuestro marco de interpretación lo hemos podido contrastar con un estudio, muy recientemente publicado, cuyos fundamentos empíricos, teóricos e interpretativos son muy semejantes a los nuestros. Con el sugerente título *In search of the perfect manager? Work-life balance and managerial work,* Jackie Ford y David Collinson, trabajando sobre una muestra de varios niveles de gestores y gestoras, destacan muchos de los rasgos que nosotros hemos hallado en nuestra investigación, y que los lectores encontrarán en el caso que presentamos a continuación[34].

Como nosotros, en ese trabajo que forma parte de un proyecto más amplio, lo que llevan a cabo es una «exploración del trabajo en relación con el resto de la vida», «cómo estos gerentes piensan sobre el trabajo en relación con el resto de sus vidas»[35]. Y analizan sus resultados en torno a tres temas fundamentales: la prioridad dada al trabajo, por hombres y mujeres en estas posiciones dentro de las empresas; la adicción al trabajo que muchos de ellos muestran, más los hombres que las mujeres, y hasta niveles que se asemejan mucho a los hallados por nosotros; y, finalmente, cómo, en los intentos de reequilibrar el trabajo y el resto de la vida, se busca, o se sueña, en los mejores casos, únicamente movidos por acontecimientos excepcionales, en el trabajo, en sus vidas, en los cambios de situación laboral de sus parejas. Pero no parece que con un éxito notable para la mayoría.

Y una de las conclusiones más importantes de su análisis es que no se trata, tan sólo, de opciones individuales, sino que el contexto marca sus límites a esa búsqueda de soluciones. De ese contexto, su mayor hallazgo

---

[34] Ford y Collinson, «In search of the perfect manager? Work-life balance and managerial work», *Work, Employment and Society* 25 (2), 2011, pp. 257-273.
[35] *Ibidem,* p. 261.

es el determinar que el tipo de trabajo, la forma en que las empresas se organizan en la actualidad, las perspectivas de carrera dentro de ellas, las exigencias cada vez mayores de la organización y dedicación al trabajo están totalmente «reñidas», enfrentadas, con la perspectiva de mejorar los equilibrios trabajo-vida[36]. Por las exigencias habituales de horas de dedicación ilimitadas, o porque «de los gestores se espera que demuestren un compromiso total con la organización, priorizando el empleo sobre las responsabilidades domésticas y familiares».

Una «invasión del trabajo pagado» que también ha sido analizado en otras investigaciones, y que da por hecho que este «trabajador ideal» es alguien que no deja que la familia y otros compromisos interfieran con su trabajo; lo que, en la actual crisis económica se exacerba aún más[37]. Por lo que el trabajo invade y marca el resto de la vida de las personas. Y, aunque la acción y las opciones de los individuos pueden tener su influencia en los cambios, lo que hay que destacar es que un cambio de mayor alcance hace necesario poner en cuestión las prácticas organizativas actuales, las culturas y estructuras empresariales.

5.2. Javier: el viajero impenitente, la mujer en casa

Javier (nombre ficticio) es Gerente *Senior* en ANCA, donde trabaja desde el año 2005. Tiene 45 años, está casado y tiene un hijo de ocho años y una niña de cuatro. Es licenciado en una carrera de ciencias, y comenzó a trabajar ya en el último año de licenciatura. Ha trabajado, luego, durante 13 años en una importante compañía antes de su ingreso en ANCA. Vive desde hace muchos años, en la misma zona en la que está la sede central de su trabajo y, cuando se trata de desplazarse a esta sede, no le lleva más de un cuarto de hora. Lo que es una circunstancia muy conveniente, si no fuera porque, como veremos inmediatamente, la mayor parte del tiempo, de la semana, y del mes, la pasa viajando, ya sea a destinos dentro de la península, o más frecuentemente, a destinos allende el océano: «Entonces la cercanía o la lejanía, pues…».

El trabajo. Entró Javier en ANCA porque la empresa le buscó por sus competencias en la compañía anterior, dada su experiencia, «en el mundo de pedidos de pago», en un momento en que la empresa necesitaba «adquirir más presencia en el mundo, primero en el español y, ahora, en el internacional, que es lo que estoy haciendo». «Ahora estoy haciendo viajes internacionales, sobre todo a Latinoamérica».

Bajo sus órdenes se encuentra un equipo, actualmente, en el momento de la entrevista, a finales de septiembre de 2010, de unas 70 personas.

---

[36] *Ibidem,* p. 267. «In this context, discourses seeking to promote work-life balance seem to be fundamentally at odds with contemporary workplace processes». La cita siguiente, en la p. 258.

[37] Véase «The invasiveness of paid work», capítulo 4 de Gambles, Lewis y Rapoport, *The myth of work-life balance. The challenge of our time for men, women and societies,* Chichester (Reino Unido), John Wiley and Sons, 2006, pp. 45-57.

Cuando comenzó, en 2005, había un grupo de 9 tan sólo. Las incorporaciones nuevas «se han hecho de compañías que yo conocía o de la compañía que yo procedo».

«Todos los meses suelo estar una semana fuera […] ahora es Brasil, São Paulo […]. Otras veces, por ejemplo el año pasado, estuvimos intentando en distintos sitios, pues viajamos a Puerto Rico, viajamos a Dominicana, viajamos a Brasil, al de México yo no fui. Pero eran viajes también más esporádicos no eran tan constantes como ahora, a lo mejor, que son mensualmente. Lo que ocurre es que, lo que hemos hecho ahora es una primera introducción ya con cliente importante y con renombre del lugar, y eso lo que va a significar es una inclusión en más países, entonces ahora sí que habrá seguramente más viajes. Pero no quiere decir que los tenga que hacer yo todos, ¿sabes? Un equipo de personas tendrá que ir tomando las riendas de cara al futuro. Que si no, ¡vamos, sería una locura!».

Y esta situación, muy previsiblemente, se incrementará. Desde luego no prevé menos viajes que los que hace ahora. Las expectativas son de un aumento e intensificación, pese a la previsión de ir delegando y responsabilizando a otros miembros de su equipo. «Todos los meses suelo estar una semana fuera».

No parece necesario recordar los trastornos que a un trabajador al que podríamos llamar «multilocacional»[38], le afectan, tanto en los cambios de lugar de trabajo, como en los aspectos más tradicionalmente estudiados por la ergonomía, en cuestión de ritmos circadianos y *jetlag:* «Voy de lunes a viernes, que muchas de las veces voy así de lunes a viernes […]. El que lo sufre soy [yo], que es el cambio de horario, el estar así medio dormido, ¡vamos! Que es mío, no es… no es de los demás. Yo llego cansado mentalmente. Aquí trabajo físico no hay, pero mental y de haber peleado con muchas cosas, como digo yo, más que el trabajo, la pelea humana es muy difícil, entonces… eso agota».

Pero, en el argumento central que estamos desplegando en esta investigación, nos interesa señalar la consecuencia «inevitable» de este aspecto del trabajo de un gestor *senior:* estará muy difícilmente disponible para compartir los trabajos de la casa, la parte de la carga total de trabajo que supone la reproducción del hogar, el cuidado de los niños, etcétera.

El hogar. Teniendo en cuenta el continuo viajar de Javier, y la gran carga de trabajo que supone el dirigir un equipo de 70 personas, a la hora de recoger los trabajos del hogar, hay que tener presente que, cuando elabora un diario de su actividad, se refiere sobre todo a la excepción, y no a la regla, en lo que concierne a su participación en el cuidado de los niños, por ejemplo.

Cuando comenzamos a hablar de la vivienda ya recogemos una «decisión» que marca cuanto va a venir en términos de reparto de tareas y cargas, de participación en la carga total de trabajo de la pareja. De lo que va a ser una división paradigmática, desequilibrada para la mujer, de los trabajos y los días.

---

[38] Véase Hislop y Axtell, «To infinity and beyond? Workspace and the multi-location worker», *New Technology, Work and Employment* 24 (1), 2009, pp. 60-75.

«Mi mujer trabajaba, cuando tuvimos el segundo hijo […], y hace 2 años, pidió excedencia, y tras la excedencia pensamos que era mejor que ella no trabajara porque llevar a los niños al colegio… Decidimos que ella momentáneamente dejara de trabajar».

Ahora bien, Javier es perfectamente consciente de que «en casa no es lo mismo que haya dos personas adultas, para manejar a dos fieras, [que] una persona adulta para manejar a las dos fieras, (risas) y eso es evidente y sobre todo los fines de semana, porque a diario el colegio también hace esa función básicamente, porque cuando llegan, llegan y es deberes, juegan un poco, baño, cena y a la cama, o sea que, que es casi… muy metódico, pumpam, pumpam. Llega el fin de semana y el fin de semana ya no hay tanta metodología para aplicar. Los niños, desde que se levantan hasta que se acuestan, tienen que hacer algo y tienes que compartir con ellos algo, entonces si hay dos es más fácil que si hay uno sólo».

«Yo trabajo, pero mi mujer es la que se encarga momentáneamente de los hijos. Cuando hayan evolucionado un poco más, dos años, seguramente se incorpore otra vez al mundo laboral.

Pero vamos a día de hoy, mi situación es más cómoda a nivel familiar porque no tenemos esa carrera de tú para tu trabajo y yo para el mío y los críos ahí aparcados, los festivos, las vacaciones, todo eso que es una complejidad elevada pues pensando en lo que ello significaba. […]

Dentro de mi horario, he decidido que vayamos ella y yo al colegio a llevarlos, luego ya a recogerlos los recoge ella porque a las cinco yo no puedo estar, salvo los viernes como salgo a las tres normalmente, pues ese sí que la suelo… acompañar a recogerlos.

Entonces, salvo que tenga que hacer aquí un viaje peninsular porque también hago todos los viajes peninsulares a la Coruña o a Barcelona o a cualquier otro lado, que a lo mejor me exige el tener que estar en el aeropuerto por la mañana temprano pues ese día no podría yo acompañarles».

En un día «normal» que, como vamos viendo es en realidad un día excepcional, Javier se levanta a las siete de la mañana, despierta a todos, prepara los desayunos, ambos visten a los niños y se van juntos al colegio. Luego vuelve a traer a casa a su mujer y se va a su trabajo, donde puede llegar hacia las 10, habiéndose preocupado antes de que no haya ninguna reunión de trabajo a primera hora…

Ella hace en casa «las actividades de la casa, como ella está en casa tiene que comer y tiene que hacerse la comida», y a las cinco va a recoger a los niños, les prepara la merienda, y regresa sobre las seis de la tarde. Él llega hacia las siete, más bien las ocho de la tarde. A veces a tiempo para ayudarles a hacer los deberes, «antes de que me de el bajón». «Y la cena la hace ella, y bañarlos, bañarlos dependiendo del momento que sea, si he llegado yo estoy yo, y si no he llegado yo lo hace ella».

Si no va quedando clara en su exposición, llena de «si no llego», «si estoy en casa», «si no estoy de viaje», la descripción que nos hace Javier de las tareas domésticas, no necesita de la exégesis del investigador y es, desde luego un muestrario de los tópicos tan mencionados en la literatura de investigación sobre el desequilibrio de las tareas en el trabajo doméstico, al igual que su presunta «justificación», con argumentos como

el de la «ayuda», de la mayor «adecuación» de cada uno de los miembros de la pareja a determinadas tareas, o de los estereotipos del «a ella no le gusta que…».

Recogemos ahora una selección de las manifestaciones de nuestro entrevistado, sin que hayamos podido incluir la otra visión, la de la mujer, de la cual, a través de esta entrevista ni siquiera podemos saber cuál era su trabajo antes de «decidir» dejarlo para encargarse de las «tareas del hogar».

«Las tareas son: dentro de la casa, mi mujer se encarga de hacer la comida, de organizar la casa y… los críos; y yo cuando voy lo que hago es, ayudarla. ¿Yo tareas como tal, dentro de la casa? Bueno las típicas… pero casi es… volver a lo antiguo o sea ¿un enchufe? Pues mi mujer los enchufes no se atreve, pues yo llego y, lo que es… mecánica de trabajo dentro de la casa, eso no. Lo que es la economía de la casa, antes la llevaba yo solo pero he hecho que mi mujer también participara porque en esta vida nunca se sabe. Y luego lo que es el ocio pues independientemente, cualquiera de los dos decide y mientras que estemos de acuerdo…

Yo a veces quiero comprar algo, pero claro, le rompo su organización. O sea, sí que hago compra, pero no se me ocurre a mí. Entonces por eso te digo que soy más apoyo en esas labores que… decisión.

Yo reconozco que en eso sí es más estilo a lo de antes, es… la casa a ella la gusta más y a mí me gusta menos. […] La comida, me gusta cocinar pero ella cocina muy bien entonces me echo atrás y la dejo a ella. Pero eso es el acomodo de las parejas que cada uno aporta desde un lado, y si miras, focalizas en una cosa uno es mucho y si focalizas en otra el otro es más. Yo no diría que estamos en todas las parejas al 50 por ciento, porque te engañaría…».

El recurso a la ayuda externa de abuelas o familiares es difícil, pero además, según Javier, no recurren a cuidadoras, ni personas para limpieza o cocina porque su mujer, que lo aceptó cuando trabajaba, «es muy temerosa» y no le gusta recurrir a esas ayudas.

Al final de la entrevista, Javier, que dice querer que su mujer, licenciada en ciencias también, no se «amaruje», recoge sus buenos deseos de que ella encuentre su *habitación propia,* «aunque ella ahora no trabaje y está con los niños y demás, que no toda su actividad sea esa, si no que busque espacios en los cuales sean de ella nada más».

Buenos deseos que no casan bien con una situación *construida socialmente,* donde las decisiones (¿de ambos miembros de la pareja?), donde los viejos papeles de género están, llamativamente, estereotipados. El trabajo viajero de uno es posible porque el trabajo de ella es, con toda su crudeza, el hogar.

6. Mujeres en un mundo de hombres

En este capítulo del libro citado, analizamos el caso de las mujeres que han salido del ámbito del hogar para adentrarse en un mundo en el que todo parece reservado para los hombres. Ello lleva implícito el hecho de tener que gestionar los tiempos, llegando, o no, a acuerdos con la pareja para la organización en el ámbito del hogar. En esta incorporación, «algunas

mujeres han conseguido acceder a condiciones de empleo privilegiadas y se han beneficiado de las oportunidades de cualificación, emergencia y seguridad del empleo típico del segmento laboral compuesto por los trabajadores-llave»[39]. En cambio, otras siguen ocupando puestos de menor cualificación, menores salarios y menor seguridad, hecho que hace posible que continúen las desigualdades[40].

En el caso de las mujeres con puestos de mayor cualificación, es necesario llegar a conocer los itinerarios que estas han debido seguir para llegar a ser capaces de introducirse en un mundo copado por los hombres. «No tenemos por qué elegir entre ser madre o tener una carrera brillante. Nos toca cambiar un poco a todos ellos y a nosotras para ir a un modelo que beneficie al conjunto»[41].

Dentro de este estudio, que realizamos en el norte de la Comunidad de Madrid, encontramos el ejemplo de mujeres que han sido capaces de ir creciendo a nivel profesional, hasta obtener puestos en los que han de gestionar equipos. Y en paralelo a su crecimiento profesional han tenido otro, de tipo personal. Y ello ha supuesto un aumento de responsabilidades en ambos terrenos, que, inevitablemente van unidos, y que hacen que el factor tiempo adquiera una gran importancia, ya que se ha de encontrar un equilibrio entre el del trabajo y el destinado a la familia.

En el caso de las mujeres que han llegado a acceder a los puestos ocupados normalmente por los hombres, han debido adquirir un elevado grado de compromiso con la empresa y con el puesto que ocupan. Pero ello, a su vez, les permite tener una capacidad económica que hace posible que el hogar siga funcionando. Pues pueden permitirse la contratación de ayuda externa, bien sea para el cuidado de los hijos y/o para el mantenimiento del hogar.

En cambio, otras mujeres que ocupan puestos de menor cualificación no tendrán esa misma oportunidad. Con salarios más bajos y sin capacidad de reducir sus jornadas, han de plantearse otro tipo de ayudas, en el ámbito doméstico, que se basan en el apoyo en «las redes familiares o informales más próximas y accesibles (amigos, vecinos…)»[42].

Por ello, nos hemos preguntado, en ambos casos, por las repercusiones que su papel como trabajadoras tiene en el ámbito del hogar. En el caso de las familias cuyos recursos económicos se lo permiten, buscan soluciones que suelen pasar por la contratación de personal que se ocupa de la casa y/o de los niños. Y ello, simplemente servirá para descargar un tiempo, el del ámbito de la reproducción, y que suele terminar llevando implícita una sobrecarga del otro, el del trabajo productivo, dejando poco lugar para las actividades de tipo personal o recreacional[43].

---

[39] S. Falcão Casaca, «La segregación sexual en el sector de las tecnologías de información y comunicación. El caso de Portugal», en *Sociología del Trabajo* 57, p. 125.

[40] P. Abril, y A. Romero, «Medidas para incorporar a los hombres en las políticas de conciliación», en *Sociología del Trabajo* 64, pp. 41-64.

[41] C. Rivas, *Palabra de mujer,* Madrid, Ediciones GPS, 2009, p. 27.

[42] P. Candela, «Género, trabajo y políticas de igualdad», en *Sociología del Trabajo* 64, p. 13

[43] Véanse las referencias citadas en el capítulo 1 de este informe.

Además, no se debe pasar por alto que, en ocasiones

> las desigualdades de género persisten, enmascaradas en pactos de pareja donde se naturaliza (y domestica) las tareas y los tiempos propios de las madres o donde se intensifica la mercantilización de los trabajos del hogar y los cuidados que, como sabemos, representan la transferencia del trabajo reproductivo de unas mujeres (ahora «privilegiadas») a otras en peores posiciones laborales y de vulnerabilidad social (trabajadoras inmigrantes)[44].

En cambio, en el caso de los hogares con menos recursos, se ha de afrontar esta problemática de forma diferente, ya que hay una carencia de apoyos accesibles a estas familias, que no pueden permitirse pagar a otras mujeres que se encarguen de las tareas del ámbito de la reproducción.

Pero ya sea en el caso de unas u otras mujeres, estas terminan por tener que afrontar dobles jornadas que, en unos casos serán algo más livianas gracias a las diferentes estrategias asumidas en el hogar, mientras que en otros, serán más pesadas.

Y tanto en las familias con mayor capacidad económica como en aquellas que carecen de ella, los abuelos (y, en ocasiones, otro tipo de redes de apoyo) pasarán a tener un papel de gran relevancia en el cuidado de los nietos.

Actualmente, los dos tipos de ayuda, tanto la de los familiares, amigos o vecinos, como la de personas externas –o internas– que realizan una parte de las tareas del hogar, suelen ser de gran importancia para que todo funcione correctamente. Pero aún así, debemos recordar que, el hecho de contar con estos apoyos, no implica delegar la organización de la logística del hogar en aquellas personas. Esa función la han de realizar ambos miembros de la pareja.

Pero ¿quién es, a la postre, el que termina llevando la carga de las tareas del hogar? Descubrimos que en la actualidad, una parte de los hombres tiende a involucrarse más, en las tareas domésticas y en las que conciernen al cuidado de los hijos: hacer la comida, la compra, llevar a los niños al colegio, etc. Parece pues, que se ha dado una renegociación en lo relativo a las tareas del ámbito reproductivo[45]. Pero, a pesar de ello, aún suelen ser ellas las que gestionan los tiempos, las que suelen conocer y tener en la cabeza lo necesario en el hogar, desde la limpieza hasta la compra. Desde cuántos yogures quedan en la nevera, hasta cuando es la próxima cita médica de los niños.

7. Una visión de conjunto

La sociología no debe ser una simple ilustración de evidencias hechas y que son engañosas; debe ser obrera de descubrimientos que muchas veces no

---

[44] P. Candela; J. Piñón y A. Galán, «Desmitificando la metrópolis global. Vida y trabajo en Las Rozas de Madrid», en *Sociología del Trabajo* 70, p. 137.

[45] P. Abril, y A. Romero, «Medidas para incorporar a los hombres en las políticas de conciliación», en *Sociología del Trabajo* 64, pp. 41-64.

> dejarán de ser contradictorios con las nociones recibidas. Ignoramos todo lo referente a muchas cosas, entre las que nos movemos: a las diferentes ciencias sociales corresponde hacernos conocer progresivamente esas cosas.
>
> É. Durkheim, «Sociología y ciencias sociales» (1911).

Terminando una reflexión hecha hace ya más de 100 años, Durkheim proponía como misión de la sociología de su tiempo el desvelar lo que la realidad oculta tras apariencias o nociones recibidas, *idées reçues* diría el maestro. Y recordaba la que sigue siendo una regla que no debe perder de vista el sociólogo, y más genéricamente el científico social en la actualidad: «Es necesario que antes de empezar con el estudio de una categoría determinada de fenómenos sociales, empiece por abandonar las nociones que haya podido formarse de ellos en el curso de su vida»[46].

Al terminar esta investigación, para nosotros, y esperamos haberlo trasmitido así al lector de nuestro trabajo, muchas ideas hechas, muchas cuestiones que se daban por conocidas, sabemos que eran equivocadas. O mucho más complejas que lo que el sentido común y las imágenes que transmiten los medios de comunicación o la prensa de divulgación han hecho calar en nuestra sociedad.

Y la manera en que hemos podido avanzar en presentar un panorama mucho más complejo y cercano a la realidad, tal como es y como la viven las personas afectadas, no podríamos haberla ni siquiera imaginado sin la investigación sobre el terreno que nos ha ocupado a lo largo de casi 3 años.

Este es un aspecto que nos importa mucho destacar, porque es la marca, y si se quiere, también los límites, de un estilo de investigación en sociología del trabajo que es el nuestro. Y ese estilo lo podríamos resumir en la excelente formulación hecha por Loïc Wacquant, es una «investigación social basada en la observación cercana sobre el terreno en tiempo y espacio real de personas e instituciones, en que el investigador o la investigadora se incluye a sí mismo cerca (o dentro) del fenómeno para detectar cómo y por qué los agentes en escena actúan, piensan y sienten como lo hacen»[47].

Hay que subrayar que esta «definición» se da, como dice Wacquant en este último texto, de forma amplia, pues quiere incluir, sin separación de disciplinas, a partir de un comprometido grupo de sociólogos y antropólogos (y así, claro), de todo tipo de tendencias, pero a los que une esa definición amplia, que, desde luego comprende también a los integrantes de nuestro equipo de investigación y a nosotros mismos. Teniendo, además, como complemento de su *orientación* que se trata, de «trabajo de campo innovador, marcado por la sensibilidad teórica, el compromiso empírico y la relevancia cívica»[48].

---

[46] Durkheim, «Sociología y ciencias sociales», en VVAA, *Del método en las ciencias,* Madrid, José Ruiz Editor, 1911, p. 353.

[47] Citado en Narotzky y Smith, *Luchas inmediatas. Gente, poder y espacio en la España rural,* Valencia, Publicacions de la Universitat de València, 2010 [2006], p. 18. El original en Wacquant, «*Ethnografeast.* A progress report on the practice and promise of ethnography», *Ethnography* 4 (1), 2003, p. 5.

[48] *Ibidem,* p. 7.

Como ya decíamos en el tercer epígrafe, «Del método: ventajas y límites», nuestra estrategia de investigación estrechamente vinculada a la estrategia narrativa, esto es a la presentación de resultados, se plasma en algo que habrá sido evidente para el lector atento. En la misma veta de inspiración que toda una corriente de la sociología, heredera de la *grounded theory,* hemos partido de un complejo marco de interpretación teórica que se ha visto influenciado y modificado por los propios resultados de investigación. Los nuestros en primer lugar, pero también los de un colectivo de pensamiento, una comunidad científica internacional de la que formamos parte.

Esta misma se refleja en los debates en el seno de nuestro equipo, y la amplitud del marco global en que se inserta nuestra reflexión. Porque hemos recorrido distintos senderos interpretativos, y creemos que las huellas de los mismos están, seguramente, en los cimientos de este trabajo. Aunque algunos de los argumentos, que son complementarios de los que aquí hemos desplegado, se recogen de manera más explícita en otros estudios de casos de este mismo proyecto.

También en esta dirección, y para explicar, y agradecer, las influencias recibidas, deberíamos hacer constar los distintos foros y lugares científicos en que hemos presentado resultados parciales de nuestro trabajo, durante el mismo proceso de llevarlo a cabo[49].

La complejidad de las situaciones de trabajo y de los puestos de trabajo y de su organización, reaparecerá en varios de los epígrafes de este artículo, incluso en los propios títulos de los mismos. Primero en el cuarto epígrafe «Trabajar en cliente y trabajar por proyectos: una forma de organización del trabajo generalizada», presentando una forma de organización prevaleciente en el sector de las tecnologías de la información, «el trabajo por proyectos». Esto es, el hecho constatado, desde luego en esta investigación, pero ya también demostrado en la literatura internacional, de la «pulverización» de las empresas y las cadenas productivas, a las cuales hemos dedicado muchas investigaciones y publicaciones anteriores.

Pero, sobre estas constataciones que forman parte de la corriente principal de la investigación sociológica[50], en esta investigación presentamos evidencia empírica y vivida de situaciones de trabajo enormemente complejas: centros de trabajo donde concurren hasta seis «empresas», con sus propios trabajadores, para realizar, en la sede de la empresa para la que trabajan un «proyecto» que puede durar unos meses o unos años. Centros de trabajo donde el trabajo subcontratado está dentro de la propia empresa, que a su vez subcontrata a otros centros, que a su vez puede formar parte de una cadena de trabajo que lleva ya 17 años en el mismo centro, además público…

---

[49] No podemos, por razones de espacio mencionarlas aquí. Pero ha sido un momento especial de reflexión, valoración y revisión de la estrategia de investigación la presentación pública de los resultados del trabajo en curso llevada a cabo en marzo de 2011, ante una Comisión Científica del Plan Nacional de I+D+i, en la sede del CSIC de Madrid.

[50] Véase, por todos, un balance actual y crítico en P. Taylor, «The globalization of service work», 2010, pp. 244-268.

Realidades del trabajo que, al menos en la literatura científica en nuestro país apenas son tratados, o, más bien son evitados, porque el análisis en términos de pertenencia de los trabajadores, de convenios colectivos que les puedan afectar, de posibilidades de acción colectiva de este fragmentado trabajador colectivo, son francamente difíciles de abordar. A menos que se recurra a liquidar el problema tratando de encasillarlo en los viejos moldes de análisis científicos y políticos caducados. E inservibles.

La riqueza de la información de los casos presentados, de las vidas particulares, pero muy enmarcadas en un contexto limitador, sólo puede ser válida, en el marco que estamos ahora recordando, en su complejidad. Aunque los hayamos incluido, orientado y desarrollado en cada uno de ellos para destacar un aspecto particular.

Ahora bien, como hemos subrayado en el párrafo anterior, al destacar la complejidad de los puestos de trabajo, que puede ser difícil colocar en algún lugar de lo que, en nuestra teorización habíamos llamado «procesos completos de producción», también podemos destacar ahora algunos rasgos que, aunque hayamos llamado la atención del lector en el momento de su presentación, vale la pena traer al primer plano.

El primero es, desde luego, la tendencia generalizada hallada en nuestro estudio de un incremento, tan notable como perturbador, de la intensificación del trabajo, de la tendencia a la demanda de disposición total, 24 horas, siete días por semana. De la demanda de un tipo de trabajador, y por supuesto, de trabajadora, que como recogemos en «Hombres muy ocupados en el trabajo», más arriba, está permanentemente a la búsqueda del «*manager* perfecto», del gestor perfecto. Y perfecto quiere decir estar siempre a disposición de la empresa. A cualquier hora del día. O de la noche.

Las informaciones recogidas nos muestran jornadas interminables, incrementadas por los tiempos de los desplazamientos, diarios, pero también a territorios lejanos, en España mismo, en Europa, en el mundo.

Como hemos destacado especialmente la invasión del trabajo en la vida de las personas es abrumadora, y difícilmente se le puede poner coto o límite. La conciliación de las responsabilidades que no son estrictamente el trabajo asalariado, entre las parejas, se ven así enormemente condicionadas, como lo son las perspectivas de carrera sin sucumbir a esa «invasión» del trabajo.

Una invasión del trabajo cuya tendencia se ve acrecentada con las transformaciones económicas y organizativas de las empresas, actualmente en curso. Que lejos de abrir las soñadas posibilidades para todos y todas que prometían los cantos y ditirambos a los avances tecnológicos, parecen comprometer cada vez más el tiempo completo, la vida, de las personas. De todas, aunque de unas más que de otros.

En efecto, esta civilización –es un decir– del trabajo sobre todas las cosas, coloca a las mujeres en una más difícil posición, tanto para poder avanzar en una carrera profesional, como para defender la igualdad en el entorno del hogar, en cuanto a deberes y tareas, tanto materiales como afectivas, sin perder en los dos frentes.

Y sin embargo… Los casos presentados, especialmente, en el Capítulo 10 del libro publicado, e introducidos aquí en «Mujeres en un mundo de

hombres», muestran los caminos bifurcados de distintas mujeres, con estrategias en el trabajo y en el hogar, distintas, y, en algún caso muestra de las posibilidades de *agencia* que cabe tener por mucho que los condicionantes, la «estructura», sea tan poco potenciadora.

Nosotros hemos tratado de sortear esas dificultades, recurriendo a lo que es hoy conocimiento compartido en las ciencias sociales. Por decirlo con un ejemplo fuerte, en cualquier manual sobre trabajo y sociedad que se precie, que esté al día, hoy podrá contar con un capítulo sobre «trabajo doméstico». Y ese capítulo tendrá que dar cuenta de los vínculos existentes entre el trabajo que es llevado a cabo tanto dentro como fuera de los hogares, que ponen en cuestión las ya usadas divisiones entre el dentro y fuera del centro de trabajo, el dentro y fuera de la casa, entre trabajo y vida[51].

Y en nuestro análisis, no sólo hemos tratado de identificar las distintas responsabilidades, materiales o afectivas, las distintas tareas y responsabilidades, sino también, como en el manual recién citado se recoge, «quien tiene y toma la responsabilidad última de esas tareas: quién identifica qué trabajo hay que hacer, quién decide quién lo hace, y asegura que el trabajo se lleve a cabo en condiciones normales»[52].

8. Referencias bibliográficas

Abril, P. y Romero, A. (2008), «Medidas para incorporar a los hombres en las políticas de conciliación», *Sociología del Trabajo* 64, pp. 41-64.

Antunes, R. y Braga, R. (eds.) (2009), *Infoproletarios. Degradaçao real do trabalho virtual,* São Paulo, Boitempo, 259 p.

Appay, B. y Jefferys, S. (coord.) (2009), *Restructurations, précarisation, valeurs,* Toulouse, Octarès Éditions, 504 p.

Askenazy, P.; Cartron, D.; Coninck, F. y Gollac, M. (coord.) (2006), *Organisation et intensité du travail,* Toulouse, Octarès Éditions, 532 p.

Atlas de la Industria de la Comunidad de Madrid, 2007.

Bolton, S. (2006), «Una tipología de la emoción en el lugar de trabajo», *Sociología del Trabajo* 57, pp. 3-29.

— (2010), «Old ambiguities and new developments: exploring the emotional labour process», en P. Thompson y C. Smith (eds.), *Working life. Renewing labour process analysis,* Houndmills, Palgrave Macmillan, pp. 205-222.

Bolton, S. y Houlihan, M. (eds.) (2009), *Work matters. Critical reflections on contemporary work,* Houndmills, Palgrave Macmillan, 278 p.

Burawoy, M. (2008a), «The public turn. From labor process to labor movement», *Work and Occupations* 35 (4), noviembre, pp. 371-387.

— (2008b), «Rejoinder: For a subaltern global sociology?», *Current Sociology* 56 (3), mayo, pp. 435-444.

[51] Tomamos aquí un ejemplo paradigmático en el excelente manual de Strangleman y Warren, 2008. El capítulo 10 trata, precisamente, de «Domestic work», pp. 228-249.

[52] *Ibidem,* p. 237.

— (2008c), «What is to be done? Theses on the degradation of social existence in a globalizing world», *Current Sociology* 56 (3), mayo, pp. 351-359.

— (2009), «The global turn. Lessons from southern labor scholars and their labor movements», *Work and Occupations,* consultado en la web de WES el 12 de marzo.

Candela, P. (2008), «Género, trabajo y políticas de igualdad», presentación del monográfico de *Sociología del Trabajo* 64, pp. 3-16.

Candela, P., Piñón, P. y Galán, A. (2010), «Desmitificando la metrópolis global. Vida y trabajo en Las Rozas de Madrid», *Sociología del Trabajo* 70, pp. 125-145.

Castillo, J. J. (1996), *Sociología del Trabajo. Un proyecto docente,* Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, 209 p.

— (ed.) (1999), *El trabajo del futuro,* Madrid, Editorial Complutense, 162 p.

— (2003), *En la jungla de lo social. Reflexión y oficio de sociólogo,* Buenos Aires-Madrid, Miño y Dávila, 204 p.

— (2007), *El trabajo fluido en la sociedad de la información: organización y división del trabajo en las fábricas de software,* Miño y Dávila Editores, 158 p.

— (2008), *La soledad del trabajador globalizado. Memoria, presente, futuro,* Madrid, La Catarata, 158 p.

— (2010), «Del trabajo, otra vez, a la sociedad», *Sociología del Trabajo* 68, pp. 81-101.

Castillo, J. J. y Agulló, I. (2012), *Trabajo y vida en la sociedad de la información. Un distrito tecnológico en el norte de Madrid,* Madrid, La Catarata, 237 p.

Castillo, J. J. y Castillo S. (eds.) (2007), *Estado, política y salud de los trabajadores, 1883-2007,* número monográfico de la revista *Sociología del Trabajo* 60, 180 p.

Causer, J. Y.; Durand, J. P. y Gasparini, W. (coord.) (2009), *Les identités au travail. Analyses et controverses,* Toulouse, Octarès, 333 p.

Cea D'Ancona, M.ª A. y Valles Martínez, M.S. (2010), *Xenofobias y xenofilias en clave biográfica,* Madrid, Siglo XXI de España, 628 p.

Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración, *Estadísticas del Mercado de Trabajo* [http://www.madrid.org/tdpcweb/html/web/Inicio.icm].

Durand, J. P. (2009), «Rationationalisation et sociologie plurielle», en Appay, B. y Jefferys, S. (coord.) (2009), *Restructurations, précarisation, valeurs,* Octarès Éditions, Toulouse, pp. 131-142.

Durkheim, É. (1911), «Sociología y ciencias sociales», en VVAA (1911), *Del método en las ciencias,* Madrid, José Ruiz Editor, pp. 326-353.

Falcâo Casaca, S. (2006), «La segregación sexual en el sector de las tecnologías de información y comunicación. El caso de Portugal», en *Sociología del Trabajo* 57, pp. 95-130.

Fleetwood, S. (2007), «Re-thinking work-life balance: editor's introduction», número monográfico del *International Journal of Hyman Resource Management* 18 (3), marzo, 351-359.

Ford, J. y Collinson, D. (2011), «In search of the perfect manager? Work-life balance and managerial work», *Work, Employment and Society* 25 (2), pp. 257-273.

GAMBLES, R.; LEWIS, S. y RAPOPORT, R. (2006), *The myth of work-life balance. The challenge of our time for men, women and societies,* Chichester, Reino Unido, John Wiley and Sons, 111 p.

GLUCKSMAN, M. A. (1990), *Women assemble. Women workers and the new industries in inter-war Britain,* Londres y Nueva York, Routledge, 325 p.

— (2000), *Cottons and casuals. The gendered organisation of labour in time and space,* Sociologypress, British Sociological Association, Durham, 188 p.

— (2004), «Call configurations: varieties of call centre and divisions of labour», *Work, Employment and Society* 18 (4), pp. 795-811.

— (2005), «Shifting boundaries and interconnections: extending the "total social organisation of labour"», en *The Sociological Review,* special issue «A new sociology of work?», Oxford, Blackwell, pp 19-36.

— (2009), «Formations, connections and divisions of labour», *Sociology* 43 (5), pp. 878-895.

GOLDTHORPE, J.; LOCKWOOD, D.; BECCHOFER, F. y PLATT, J. (1969), *The affluent worker in the class structure,* Cambridge, Cambridge University Press, VIII+239 p.

GRABHER, G. (2002), «Cool projects, boring institutions: temporary collaboration in social context», *Regional Studies* 36 (3), pp. 205-214.

HARDT, M. y NEGRI, A. (2002), *Imperio,* Barcelona, Paidós, 432 p.

HISLOP, D. y AXTELL, C. (2009), «To infinity and beyond? Workspace and the multi-location worker», *New Technology, Work and Employment* 24 (1) pp. 60-75.

HOCHSCHILD, A. R. (1979), «Emotion work, feeling rules, and social structure», *American Journal of Sociology* 85 (3), pp. 551-575.

— (2001), «Las cadenas mundiales de afecto y asistencia y la plusvalía emocional», en D. Howcroft y H. Richardson (2008), «Gender matters in the global outsourcing of service work», *New Technology, Work and Employment* 23 (1-2), pp. 44-60.

— (eds.) (2010), *Work and life in the global economy. A gendered analysis of service work,* Houndmills, Palgrave-MacMillan, 284 p.

KORCZYNSKI, M.; HODSON, R. y EDWARDS, P. (eds.) (2006), *Social Theory at work,* Oxford University Press, Oxford, 502 p.

LAND, C. y TAYLOR, S. (2010), «Surf's up: work, life, balance and brand in a new age capitalist organization», *Sociology* 44 (3), pp. 395-410.

LEGAULT, M.-J. y BELARBI-BASBOUS, H. (2006), «Gestion par projets et risques pour la santé psichologique au travail dans la nouvelle économie», *Pistes* 8 (1), abril, 25 p. [http://pistes.uqam.ca/v8n1/articles/v8n1a8.htm (consultada 1 de mayo 2010)].

LEGAULT, M.-J. y CHASSERIO, S. (2009), «Le client et l'équipe, importantes sources de régulation dans la gestion par projets», en Appay y Jefferys, pp. 143-156.

LINHART, D. (dir.) (2008), *Pourqoi travaillons-nous? Une approche sociologique de la subjectivité au travail,* Ramonville Saint-Agne, Éditions érès-Clinique du travail, 334 p.

MARX, K. (1972), *Elementos fundamentales para la crítica de la economía política (Borrador) 1857-1858,* Madrid, Siglo XXI, 3 vols.

McDowell, L. (2009), *Working bodies. Interactive service employment and workplace identities,* Oxford, Wiley-Blacwell, 272 p.

Pahl, R. (1991), *Divisiones del trabajo,* Ministerio de Trabajo, Madrid, 481 p. [ed. or. 1984. La edición española, al cuidado de J. J. Castillo, incluye, pp. 443-481, los cuestionarios no incluidos en la edición original].

— (ed.) (1988), *On work. Historical, comparative and theoretical approaches,* Oxford, Basil Blackwell, 752 p.

— (2005): «Are all communities communities in the mind?», *The Sociological Review,* pp. 621-640.

Rey, P. P. (1973), *Les alliances de classes,* François Maspero, París, 221 p. [ed. cast.: Siglo XXI, 1976]

Rivas, C (2009), *Palabra de mujer,* Madrid, Ediciones GPS.

Sassen, S. (2007), *Una sociología de la globalización,* Buenos Aires, Katz, 323 p.

Sociología del trabajo (2007), «Trabajo y vida: veinte años de *Sociología del Trabajo*», 61, otoño, 173 p.

Strangleman, T. (2005), «Sociological futures and the Sociology of work», en *Sociological Research Online* 10 (4) [http://www.socresonline.org.uk/10/4/strangleman.html (consultada en junio de 2011)].

— (2007), «The nostalgia for permanence at work?. The end of work and its commentators», *The Sociological Review* 55 (1), pp. 81-103.

— (2006), «Dignity, respect and the cultures of work», *Work, Employment and Society,* vol 20 (1), pp. 181-188.

Strangleman, T. y Warren, T. (2008), *Work and society. Sociological approaches, themes and methods,* Oxon, Routledge, 344 p.

Taylor, P. (2010), «The globalization of service work: analysing the transnational call centre value chain», en Thompson, P. y Smith, C. (eds.) (2010), *Working life,* pp. 244-268.

Taylor, P y Bain, P. (2007), «Reflections on the call centre. A reply to Glucksman», *Work, Employment and Society* 21 (2), pp. 349-362.

Taylor, R. F. (2004), «Extending conceptual boundaries: work, voluntary work and employment», *Work, Employment and Society* 18 (1), pp. 29-49.

— (2005) «Rethinking voluntary work», en *The Sociological Review,* special issue «A new sociology of work?», pp. 119-135.

Wacqant, L. (2003), «*Ethnografeast*. A progress report on the practice and promise of ethnography», *Ethnography* 4 (1), pp.5-14.

Warhust, C.; Eikhof, D. R. y Haunschild, A. (eds.) (2008), *Work less, live more? Critical analysis of the work-life boundary,* Houndmills, Palgrave Macmillan, XIV+231 p.

Watson, T. J. (2008), *Sociology, work and industry. Fith Edition,* Londres y Nueva York, Routledge, 390 p.

Wolkowitz, C. (2006), *Bodies at work,* Londres, Sage Publications, 213 p.

ARTÍCULOS

SABINE FORTINO*

LÓGICA DE PRIVATIZACIÓN Y ATENTADO CONTRA EL SENTIDO DEL TRABAJO
El sufrimiento de los agentes del servicio público ante el *New Public Management*[1]

Desde los inicios de la década de los noventa, se puso en marcha en Francia la modernización de la administración pública. Dicha modernización se proponía lograr que las organizaciones y servicios del Estado fuesen más eficaces, mejor adaptados o reactivos a la evolución de sus misiones, más cercanos a las necesidades de los usuarios –estos últimos llamados «clientes» en muchas ocasiones–. Sin embargo, no fue hasta diez años después, cuando el proceso iniciado adquirió toda su amplitud, con lo que suele llamarse ahora la *nueva gestión pública (New public management)* y que actúa como una doxa sobre el conjunto de los procesos de reformas que la función pública ha conocido desde el año 2000. Reforma de los hospitales, reforma del sistema de pensiones de jubilación, reforma del servicio público de empleo… larga es la lista de las leyes que, en muy poco tiempo, han ido redibujando los servicios públicos, aunque todas han adoptado un sentido bastante similar. En efecto, esos procesos de reorganización, en su conjunto, «se refieren explícita o implícitamente al modelo de la empresa. En ellos se encuentra la huella de las distintas orientaciones "recursos humanos" de la empresa privada, junto con las especifidades de la acción pública, aunque se refieren claramente, eso sí, a la eficacia del modelo de mercado» (DESMARAIS, JEANNOT, LOUVEL, PERNOT, SAGLIO, UGHETTO, 2007).

Sin embargo, la amplia cuestión de la eficacia de los servicios públicos vería su definición limitada especialmente al único campo (o casi) de la eficacia financiera y económica. La LOLF (Ley Orgánica relativa a las Leyes

---

Recibido 8-IV-2012
Versión final 10-V-2012

* Sabine Fortino, profesora de sociología de la Universidad Paris Ouest Nanterre La Défense. Investigadora en el Centre de Recherches Sociologiques et Politiques de Paris (CRESPPA), Sección Género, Trabajo, Movilidad, UMR 7217 del CNRS. Correo electrónico: sabine.fortino@gtm.cnrs.fr.

[1] Una primera elaboración de esta reflexión se presentó en público el 9 de agosto de 2011 en el Seminario Internacional «Organização e condições do trabalho moderno: emprego, desemprego e precarização do trabalho», Facultad de Educación de la UNICAMP (Campinas, Brasil).

de Finanzas) promulgada en agosto de 2001, aunque en vigor realmente desde 2006, será el instrumento de dicha orientación cuyo eje nodal es una reducción de los costes de funcionamiento y una disminución de los gastos de las administraciones. Así, desde el año 2003 se prevé la no sustitución de uno de cada dos funcionarios que se jubile. Sabiendo que, en Francia, uno de cada cinco asalariados trabaja en el sector público, podemos estimar el alcance social, económico y político de semejante proyecto. En el año 2011, sólo en el ámbito de la educación, se suprimieron más de 16.000 puestos de enseñantes, y se espera que se alcance la misma cifra en 2012. Un nuevo dispositivo va a endurecer aún más la orientación de las reformas inspirada en la *New Public Management:* la RGPG (Revisión General de las Políticas Públicas). No entraremos aquí en una presentación detallada de dicho texto, pero sí subrayaremos que la RGPG, al igual que la LOLF, son analizadas frecuentemente como herramientas que sirven la «lógica de la privatización» de la función pública– privatización interpretada aquí en un sentido amplio, es decir, como «interacción de varios factores que cuestionan la especificidad de las tres funciones públicas» francesas (Estado, Territorialidad y Sanidad) (JEANNOT y ROUBAN, 2010, p. 666). Entre los elementos más significativos de este proceso de «privatización», señalaremos «la introducción de herramientas de la gestión privada, como las primas de resultados, la evaluación anual, la justificación, desde el primer euro, de los gastos y sus utilizaciones […]» *(ibid.).*

Al mismo tiempo, numerosas empresas públicas han sido privatizadas, como por ejemplo, France Telecom o EDF-GDF (Electricidad y Gas de Francia), mientras se preparaba a otras para el final del monopolio público y la apertura a la competencia privada. En el caso de la SNCF, por ejemplo, (que sigue siendo en la actualidad una empresa pública de transporte ferroviario), la «lógica de privatización» se desplegó partiendo de dos grandes procesos de reorganización: por un lado, una disminución de las actividades de la empresa pública en sus objetivos principales (el transporte) y el paso al sector privado de muchas actividades «secundarias» como la restauración y la hostelería en los trenes; por otro lado, la separación en dos entidades distintas de la circulación de los trenes (que sigue siendo de la incumbencia de la SNCF) y de la gestión de las vías férreas (en adelante, bajo la responsabilidad de RFF –Red Ferroviaria de Francia–). Esta última reorganización era esencial para que, conforme a las órdenes de liberalización de los mercados públicos, enunciadas desde finales de la década de los ochenta por la Comunidad Europea, circulasen trenes «privados» en Francia. Será ya realidad en 2006 para los servicios de flete, y en 2010 para el transporte internacional de viajeros[2].

---

[2] La liberalización del transporte ferroviario en Europa conoció distintas etapas y tardó casi 25 años, como consecuencia de las fuertes resistencias por parte de los estados ante semejante transformación del sector. Aunque desde 1991, la directiva «91/440 del 29 de julio de 1991 relativa al desarrollo de los ferrocarriles comunitarios» permitiera un derecho de acceso (limitado) a la red ferroviaria francesa de empresas de transporte de otros países de la Unión Europea, los «paquetes (de leyes) ferroviarias», adoptadas en 2001, 2004 y 2007, serán realmente las determinantes. Para más detalles, véase el informe de información al Senado n.º 220 sobre «La liberalización de los transportes ferroviarios en la Unión Europea» (12 de febrero de 2009).

Aunque la crisis de 2008 puso fin a las privatizaciones previstas –por ejemplo, se suspendió el proyecto de la entrada de Correos en bolsa–, las transformaciones de gestión y *management* puestas en marcha en el servicio público y destinadas a preparar el pase de los asalariados al sector privado no han parado. Es más, se han extendido incluso al sector asociativo de la economía (CHAUVIÈRE, 2009; BRUNETEAUX, CHARLES, FORTINO, 2011).

1. Conflictos sobre el sentido del trabajo y la autonomía amenazada de los grupos profesionales, unas nociones centrales en el enfoque de la investigación

Entre una lógica de privatización y una privatización a secas, sigue existiendo una diferencia, pero en ambos casos, está en su origen la ideología neoliberal que hace que la reducción del papel del Estado en la sociedad sea una cuestión fundamental de modernidad y logros económicos. Para Luc Rouban, «fue por tanto la transformación del horizonte teórico la que alimentó la reforma y no la acumulación de técnicas que permitían evaluar los gastos públicos o la calidad de los servicios públicos» (2003, p. 154). De hecho, sobre la cuestión peliaguda de la mejora de la calidad de los servicios prestados, una vez realizada la privatización, los resultados de las encuestas comparativas efectuadas por el Banco Mundial son incuestionables: «la calidad de la función pública (tal como la perciben sus usuarios, trátese de particulares o de empresas) ha bajado en todos los países que han privatizado, al menos en parte, su función pública y, en algunas ocasiones, en proporciones considerables […]. Se ha producido idéntico fenómeno en los países que han adoptado la nueva gestión pública» (KAUFMANN, KRAAY, MASTRUZZI, WORLD BANK, 2009; cit. JEANNOT Y ROUBAN, 2009, p. 668). La idea de un deterioro de los servicios prestados no es dominio reservado a los usuarios: los asalariados del sector público entrevistados (FORTINO, 2010) dejan amplia constancia de sus temores de que privatización rime con degradación.

– *Degradación de las condiciones de atención a los usuarios,* como en el caso de esta mujer, agente comercial, que percibe que la política de reducción de los costes y efectivos en su empresa pública se hace en detrimento de las condiciones de atención al público:

> Hubo una época en que decían que el objetivo era que un cliente no esperara más de 10 minutos antes de comprar su billete […] Pero con las ausencias, las supresiones de puestos… ¡los clientes esperan media hora y a veces más! Entonces, cuando por fin les atendemos en la taquilla… están furiosos porque hay menos gente para vender billetes… Dicen que hay que satisfacer lo más posible al viajero, pero no nos dan los medios para hacerlo…

Lo mismo ocurre con los conductores de tren entrevistados. Ellos también confiesan sus temores ante lo que denominan degradación de la seguridad. En efecto, temen que los ahorros hechos sobre las operaciones

de mantenimiento de las vías y de las máquinas acaben algún día provocando accidentes. Y las averías de estas cada vez más frecuentes, según parece, no hacen sino confirmar esta sensación tan desoladora:

> Cuando vemos que, a diario, los trenes llegan tarde, que hay trenes que ya ni podemos garantizar, ¡nos duele! No quiero decir con eso que amemos la empresa, pero nos gusta el trabajo bien hecho. Nos entristece ver todos esos trenes que están (parados) porque la Dirección no ha programado los efectivos suficientes, o el mantenimiento o el material… Además, somos conscientes de que las cosas van a ir cada vez a peor. Hoy día, las cosas empeoran a ojos vistas. Así que no estamos a gusto en la empresa. Sentimos cierto malestar.

– *Degradación de la calidad de las prestaciones dadas a los usuarios* como en el caso de los asalariados de Pôle emploi* que han visto crecer de modo exponencial el número de personas cuyo acompañamiento individual deben asegurar. ¿Cómo seguir actuando cuando se está constantemente sometido a prescripciones contradictorias que exigen que se esté más cerca de los parados y sus necesidades, al tiempo que se dispone cada vez de menos tiempo para atenderlos? (AVARGUÈS, 2011). ¿Cómo puede un consejero de empleo asegurar, él solo, el seguimiento semanal personalizado de varios cientos de individuos sin «hacer una chapuza» o fingir que lo ha hecho correctamente?

– *Degradación de la equidad de los ciudadanos* ante el acceso a los cuidados, ante el acceso al saber… la lista de los temores es larga y extiende a cada administración o empresa pública afectada (sanidad, enseñanza, investigación, transporte…).

Quisiera defender aquí la tesis según la que la introducción de los métodos de gestión provenientes del sector privado tiene un impacto directo en el apego de los asalariados al servicio público y sus valores, daña el sentido que confieren a su trabajo. Reduce también considerablemente la autonomía de los grupos profesionales del sector público –autonomía conquistada «en nombre de su experiencia, de la calidad del servicio prestado y de un concepto personal y colectivo del trabajo bien hecho» (BEZES, DEMAZIÈRE, 2011)–. No es el propio cambio el que plantea problemas a los asalariados, sino, sobre todo, las dimensiones ideológicas y societales que conlleva, así como la nueva relación con el trabajo que supone. El apego al servicio público se interpreta como un compromiso con el trabajo motivado, que implica el fuerte sentido dado al interés público (o colectivo), a la igualdad y a la justicia, y también a prácticas profesionales concretas movilizadas en nombre de estos valores (disponibilidad, neutralidad, equidad, prevalencia del servicio prestado ante el interés crematístico…) (FORTINO, LINHART, 2001). En efecto, tal como nos recuerda, con toda razón, M. Chauvière, en Francia el servicio público es una auténtica institución en el sentido que le da T. Parsons, es decir, «un conjunto complejo sancionado socialmente, por tanto legítimo, de valores,

* Agencia de Empleo *[N. del T.].*

normas, usos, relaciones, conductas compartidas» así como una praxis (PARSONS, 1951, cit. CHAUVIÈRE, 2009, p. 130). Sin embargo, las reorganizaciones en marcha en el sector público no tienen en cuenta esa dimensión societal y axiológica, central, pese a todo, para los asalariados que trabajan en dicho sector. «Detrás de las organizaciones, siempre está la institución» (CHAUVIERE, 2009, p. 131).

Explorando las distintas facetas de las transformaciones laborales en curso en la empresa pública estudiada, y también los nuevos dispositivos de gestión que «tejen una red de constreñimientos evaluados en cifras en torno a los asalariados» (BENEDETTO-MEYER, MAUGERI, METZGER, 2011, p. 14), nos proponemos explicitar las causas de un sufrimiento profesional emergente entre los asalariados del sector público. Este sufrimiento, que podríamos llamar «sufrimiento ético, es vivido como una traición de sí mismo, de sus propios valores y de los otros» (MOLINIER, 2003, p. 7). El análisis se basará en los principales resultados de una encuesta realizada en una gran empresa pública de transporte –que llamaremos Pégaze– con dos grupos profesionales: los conductores y los agentes comerciales. Se inscribe en una investigación más amplia, financiada por la Agence Nationale de la Recherche (Agencia Nacional de Investigación), sobre el tema de la «modernización del trabajo y del empleo penoso»[3].

1.1. Fuentes y métodos

Esta investigación, de naturaleza cualitativa, se apoya en un material y varias fuentes: entrevistas semidirigidas, observaciones *in situ,* estudios de documentos internos (sindicales, prensa «oficial» de la empresa). Se llevó a cabo entre diciembre 2007 y enero 2010, en colaboración con Cyril Chavantré (doctorando en el CRESPPA-GTM). El trabajo de campo se realizó en París, sobre todo en dos sitios parisinos que reunían al mismo tiempo unidades de producción (conducción) y de comercialización (venta de billetes). Se realizaron 39 entrevistas individuales, dos entrevistas colectivas, y se completaron con 10 entrevistas a responsables sindicales (del nivel federal de la CGT, del sindicato autónomo de conductores, de SUD), de elegidos en los comités de empresa y de responsables confederales de la CGT, de Solidaires y de la CFDT, encargados de los temas «salud-trabajo». Se efectuaron varios tipos de observaciones *in situ:* observación del trabajo de los agentes de conducción siguiendo a un conductor en su cabina de pilotaje durante varios días de servicio; como «falso» cliente, la observación del trabajo de los vendedores en la taquilla de una estación y en un local de ventas; la observación del movimiento social sobre las jubilaciones de

[3] Un equipo compuesto por varios investigadores, Sarah Neetschen, Cyril Chavantré, Julien Choquet, Sabine Fortino, Danièle Linhart, Marc Perrenoud, Rachid Bouchareb entre otros, realizó esta investigación, bajo la dirección científica de Danièle Linhart. Los campos de la encuesta, situados en el sector de los servicios (tercer sector), y también en organizaciones del servicio público francés, son múltiples: comercio, enseñanza pública, transporte, SS2I, profesiones de la atención al público y de la seguridad de las instalaciones, telecomunicación…

2007 (seguimiento de las juntas generales, de las manifestaciones…) y también de otros movimientos menores como el día de huelga y de acciones contra el trabajo penoso en el sector comercial en noviembre de 2009.

2. Lógicas de privatizaciones y transformaciones del trabajo

Como recuerda este sindicalista de la CGT: «El sector comercial ha sido el laboratorio del *management* durante los últimos cinco años. Todo empezó ahí [Pégaze]: los objetivos, las recompensas al mérito, todo lo que denominan "la entrega de comisiones por el trabajo realizado", o sea, que cada producto vendido reporta tanto… Ahí empezó todo». Lanzados a la búsqueda de objetivos remunerados de logros, los agentes comerciales se encontraron en primera línea de esta evolución del *management,* pero, como veremos más adelante, rápidamente se conminó también a los conductores de tren a que hicieran lo mismo en nombre de la «calidad de los servicios».

2.1. «Cuanto más vendo, más cobro»: nuevas estrategias comerciales y gestión individualizada de los vendedores

Desde los inicios de la primera década del siglo XXI, la gestión por objetivos de los agentes comerciales se ha convertido en la regla. Colectiva en un principio, se volvió rápidamente individual y, acto seguido, unas prácticas que tienen que ver con una lógica de emulación de los agentes, basada con frecuencia en el voluntariado, dejaron paso a objetivos remunerados constringentes. De ahora en adelante cada vendedor es evaluado, remunerado y valorado según su contribución personal al volumen de negocios de la empresa. El *management* dispone para ello de varias herramientas utilizadas con frecuencia de modo simultáneo, inspiradas claramente en las prácticas vigentes, por ejemplo, en el comercio de gran distribución o en el sector de la restauración rápida.

De esta forma, los «Challenges» constituyen un reto lanzado a un equipo para que, en un plazo de tiempo concreto, 15 días por ejemplo, los agentes vendan el mayor número posible de prestaciones impuestas: «tarjetas mayores», «tarjetas jóvenes», etc. Al final de un reto exitoso, todos reciben una cantidad pactada previamente, en forma de cheque regalo individual por un valor de unos 15 euros. Una vez finalizado dicho reto, se propone inmediatamente otro. Cuando el reto comercial en juego es de mayor importancia, como por ejemplo el alquiler de coches o la compra de una noche de hotel[4], es el turno de los desafíos individuales, el vendedor que, durante un plazo de tiempo fijado, ha vendido el mayor número de prestaciones, tiene derecho a un «premio» (un cheque regalo o unas vacaciones). Por otra parte, la empresa ha instaurado una política que con-

[4] Gracias a acuerdos de asociación comercial con empresas especializadas en alquiler de vehículos o reserva de hoteles, Pégaze puede proponer a sus clientes unos paquetes: «tren + coche», «tren + hotel»…

siste en designar al mejor vendedor del mes o del año; esto implica también, para el agente que ha conseguido los mayores logros, unas cuantas retribuciones materiales y simbólicas.

Asimismo, existe una prima individual en forma de participación en los beneficios sobre el volumen de negocios realizado en cierto número de productos durante un tiempo establecido (4 meses). Si se alcanzan todos los objetivos, se puede cobrar la prima «completa», pero si no se han logrado todos, ya no se cobra nada o solamente una parte. La prima en sí no es desdeñable comparada con los salarios, más bien bajos, en el sector comercial (unos 1000 euros netos). El vendedor que ha cumplido sus objetivos comerciales puede esperar una prima de 300 euros, distribuidos sobre 4 meses –dicha cantidad puede reducirse a 200, 100, o incluso 50 euros para los «vendedores de menor éxito»–. Por ese motivo, Mathieu (agente comercial que vende billetes para trayectos nacionales e internacionales) dice que el sistema es «sencillo»: «Cuanto más vendo, más cobro».

Sin embargo, esta gratificación mediante prima por resultados puede tener un efecto «doble castigo» para los vendedores que no tengan ni prima ni promoción, en caso de malos resultados. De hecho, los agentes comerciales trabajan con la preocupación por la evolución de la diferencia entre el objetivo que deben alcanzar y la cantidad de prestaciones que ya han vendido.

> Se ha vuelto malsano –cuenta Marie–. Hay comerciales que ganan 900 euros al mes, y con eso no pueden tirar adelante. Así que [piensan]: «Si no alcanzo los resultados que pide mi responsable, no voy a […] conseguir mi [promoción] el año próximo y ganar un poco más». Por lo tanto es claramente un círculo vicioso
>
> (agente comercial, vende billetes para los trayectos nacionales e internacionales).

En realidad, la persecución de los objetivos remunerados cambia su relación con el trabajo, ya que implica preocuparse constantemente por ellos, estando dispuesto incluso a rebasar la jornada laboral legal, a prescindir de la pausa para comer, a «robar» clientes a los compañeros y a mentir, hasta volverse locos…

Sobre este punto, son muchos los comentarios recopilados en la encuesta que señalan fenómenos adictivos, episodios de depresión, bajas por enfermedad al alza, todos estos factores son la clara evidencia de que los agentes públicos se sienten perdidos:

> Tengo compañeros que se ponen enfermos con esos objetivos […] Mi compañero sólo vive para estos, así que entra más pronto por la mañana, hace horas extras, se salta la pausa para la comida cuando no ha alcanzado su prima. Se siente obligado a quedarse más tiempo porque no ha alcanzado los objetivos del día o de la semana
>
> (Catherine, agente comercial que vende billetes para los trayectos nacionales e internacionales).

> ¡Es como un juego de dinero! ¡Hay que ganar dinero, más dinero, y aún más dinero! ¡Se ponen enfermos! […] Nosotros, en nuestro puesto de venta, hay un 40 por ciento –seguramente más, pues de esto no se habla, es un tema tabú, ¿entiendes?–, pero habrá fácil un 45 por ciento de los agentes del sector comercial que sufren una depresión o que tienen un seguimiento médico[5]
>
> (Marie).

De hecho, las lógicas de gestión obligan a los asalariados a referirse a un «ideal inalcanzable del trabajo» (DUJARIER, 2006) en unos tiempos en los que los clientes recurren cada vez menos a los agentes presentes en la taquilla para comprar billetes, y optan por adquirirlos por internet o por comprarlos directamente en unas máquinas expendedoras de billetes, en una época en la que viajar en tren se vuelve inaccesible por la fuerte crisis económica que afecta Europa desde hace ya varios años, en la que las condiciones laborales empeoran debido a la reducción del personal y obligan a los agentes comerciales a ir reduciendo constantemente el tiempo de escucha para satisfacer las demandas de los clientes. En semejantes condiciones, resulta cada vez más difícil vender más, lo que origina un profundo sentimiento de fracaso si no se consigue.

2.2. Vender más, pero vender mal: una profesión que se empobrece

Instaurado al mismo tiempo que la gestión individual por objetivos, se supone que un instrumento informático-comercial incrementará las ventas en una empresa a la que se le reprocha dormirse en los laureles, al beneficiarse del privilegio de una situación debida a su monopolio. A partir de 2000-2001, se impondrán a los vendedores unos discursos de venta «perfeccionada». Hasta esta fecha, la venta no estaba muy «dirigida», tampoco era una rutina; en cambio, ahora deben respetar una lista previamente elaborada de comentarios y preguntas, cuyo escenario integral requiere unos cuatro o cinco minutos de intercambio formateado con el cliente.

Los vendedores tienen la sensación de repetir todo el día, cliente tras cliente, las mismas palabras, las mismas frases impuestas. «¡No somos unos robots!» dijo una de las personas entrevistadas para demostrar su oposición

[5] Debemos señalar que, aunque el porcentaje del 45 por ciento no pueda verificarse (pues todos los asalariados no declaran «depresiones» a la empresa), no por ello es menos cierto que es el sector en el que se han dado varios casos de suicidios en el trabajo. Mientras estábamos realizando una encuesta en una estación importante, unos militantes repartían un panfleto firmado conjuntamente por Sud Rail y la CGT que informaba que el domingo 5 de octubre de 2008, una agente comercial de dicha estación había intentado quitarse la vida en el trabajo. Nos enteramos también de que, unos meses antes, otra agente comercial de dicha estación se había tirado debajo de un tren; que se había registrado otro suicidio de una agente comercial nueve meses antes. Uno, dos, tres, cuatro o cinco suicidios… quizá no sea tanto teniendo en cuenta el número de asalariados que emplea la empresa, sin embargo, estamos de acuerdo con el análisis de C. Dejours que considera que «un único suicidio en una empresa constituye, de facto, un problema que afecta a toda la comunidad laboral, en la medida en que es un hecho que demuestra una profunda degradación del tejido humano y social laboral» (Dejours, Begue, 2009, p. 14).

a una transformación de su actividad vivida dolorosamente. Es evidente que la imposición de semejante discurso de venta tiene que ver claramente con la «actividad frustrada» que menciona el psicólogo Yves Clot. Obstaculiza la relación subjetiva y sensible que el vendedor o la vendedora tiene con su trabajo y su cliente. Por otra parte, su finalidad –incrementar el volumen de ventas al provocar en el cliente «el deseo» de comprar el mayor número posible de servicios de pago– plantea problemas a agentes públicos para los que la misión de vender remite a una lógica con frecuencia alejada de la búsqueda de la rentabilidad.

> «¿Tiene un hotel, necesita un coche? ¿Quiere que le llevemos su equipaje a domicilio?». Les tenemos que proponer un montón de servicios que no son gratis. El hotel no es gratis, tampoco el coche. ¿La maleta [llevada] al domicilio del cliente? Son 25 euros… Así que es un poco como los seguros, servicio en el que intentan vender el seguro para el coche, además del seguro para la vivienda. ¿Entiendes? Antes no conocíamos esto
>
> (Catherine).

> El discurso comercial ha cambiado muchísimo. Cuando vendes un billete, sueles entablar la conversación, dialogar, hablar… Pero ahora, ¡olvídate! Primero, por una cuestión de rentabilidad, porque hay que atender a «X» personas en un tiempo estipulado, pero también porque hay que intentar que la persona compre un billete de «primera clase». Hay que ofrecerle también la habitación de hotel, el coche… Así que los agentes que no lo hacen, que intentan tener verdaderos contactos con los clientes, ofrecerles lo que realmente necesitan y no cosas… de las que no tienen ganas, pues están mal vistos
>
> (Lila, agente comercial, vende billetes para trayectos de cercanías).

El discurso de venta es la herramienta que sirve de desaprendizaje colectivo (METZGER, 2000) de los modos tradicionales de proceder en el sector público. Al repetir incansablemente las mismas frases, la empresa intenta instalar en las prácticas diarias de la profesión de vendedor lógicas profesionales de rentabilidad y productividad, inexistentes durante largos años en las empresas del sector público. Por si eso no fuera suficiente, se añade un elemento de evaluación individual de los asalariados consistente en verificar específicamente «la correcta aplicación integral del discurso de venta», mediante un control «clandestino» del trabajo –se pone en escena a un «falso cliente» (i.e. un cuadro encargado de evaluar al asalariado) *in situ*– lo que permite comprobar su correcta aplicación.

2.3. Lógicas de competencia y acoso *managerial*

La entrevista individual con el *manager* de proximidad remata dichos dispositivos de movilización de los asalariados. De ahora en adelante, en Pégaze, las relaciones vendedores/jerarquía distan mucho de los criterios burocráticos de evaluación y promoción por antigüedad, vigentes durante

mucho tiempo en la función pública. *Managers* del sector público y *managers* del sector privado tienden a ser casi iguales. En efecto, el modelo de relación jerárquica en Pégaze recoge una definición «quantofrénica» de los resultados (usando la expresión de GAULEJAC, 2005) que se despliega en toda la pirámide jerárquica interna. Todos son muy conscientes de ello, los propios *managers* de proximidad se hallan sometidos a los imperativos de los resultados: cada uno de ellos debe presentar cuentas a «n+1» y justificar, a su nivel, que hace la utilización más eficaz (desde el primer euro) de los efectivos y de los medios –aún a riesgo de hacer recaer en los vendedores unas exigencias cada vez más fuertes:

> Ponen competencia en todas partes. Cada *manager* de proximidad tiene objetivos para estaciones. Así que aparecen cada mes cuadros cifrados, con clasificaciones desde las primeras hasta las últimas estaciones (en términos de cifras de negocios). Total que el *manager,* que es el último, va a caer muy mal a sus jefes, así que va a meter presión a los agentes para dejar de ser el último de la clasificación
>
> (Ben, agente comercial, vende billetes para trayectos de tren de cercanías, cumple también funciones de adjunto del *manager* n+1).

Algunos de los asalariados entrevistados no dudan en calificar de acoso la violencia con la que la presión sobre los objetivos tiende a ejercerse en la empresa:

> Los vendedores deben cumplir objetivos cada semana, así que luego [si no los cumplen] son víctimas de acoso, a base de entrevistas con la jerarquía para ver qué es lo que te está pasando, lo que pueden hacer, si hay que poner en marcha un sistema de formación… Parece que estamos en un servicio *marketing* superestricto, como en el privado, ¿entiendes?
>
> (Lila).

> ¡El *manager* [de mi equipo] se parece al de Leclerc* o de Carrefour en su mejor expresión! […] Eso quiere decir que todos los días, durante dos horas, coge a un agente aparte y ¡bing! ¡Durante dos horas lo machaca con cifras! […] Luego pasa a las amenazas cara a cara… y después le lanza un discurso tipo «apisonadora». Te dice: […] «No has cumplido tus objetivos, así que ¡ojo!, no olvides que si los cumples, hay promociones y que puedo suprimirte eso o aquello»
>
> (Matthieu).

Entre los agentes también, la competencia es feroz, y esto tiene sus consecuencias en el clima laboral. Como reconoce Catherine, con más de 20 años de antigüedad en la empresa, algunos asalariados acaban usando prácticas desleales hacia sus compañeros de trabajo. Cuenta:

> A mi compañero le faltaba una «prestación alquiler de coche» [para cobrar la prima] y el otro día, mientras yo estaba atendiendo a una clienta, le estaba

---

* Supermercado francés *[N. del T.].*

> preparando su billete y ella me pregunta: «¿Me podría alquilar un coche?» Mi compañero lo oyó y me dijo: «No te preocupes, la atiendo yo, déjamela». Le habría gustado que lo dejara todo y que le dijera a la clienta que que él lo iba a hacer […]. ¡No me lo podía creer!
>
> (Catherine).

En otro centro, Marie ha constatado las estrategias utilizadas por algunos para detectar las taquillas más rentables (porque mejor situadas o más visibles en la estación) y procurar que los asignen en ellas sistemáticamente. De hecho, el ambiente laboral va deteriorándose en la medida en que todos son competidores unos con otros, pese a tener fuerza en el sector, los colectivos de trabajo van desgastándose.

2.4. La ética del servicio público denostada

De modo más amplio, los nuevos métodos comerciales y de *management,* inspirados directamente en el sector privado, dan lugar a un fuerte conflicto sobre la definición del trabajo «bien hecho», del trabajo «honesto». La confrontación diaria con los objetivos remunerados de venta provoca malestar y resentimiento. Así que, aunque las personas entrevistadas asumen plenamente la acción de vender –pues casi ninguna de ellas ha reivindicado la total gratuidad del transporte público– satisfacer las *necesidades reales* de los clientes (y no intentar vender, cueste lo que cueste, prestaciones de pago) ocupa un lugar central en la definición colectiva de la profesión. Yendo un poco más allá en el razonamiento, no vender nada si ningún producto corresponde al deseo que expresan los clientes, ya es una forma de satisfacerlos, y es también un modo de realizar correctamente el trabajo. Sea como fuere, los constreñimientos profesionales de rentabilidad entran en contradicción con la noción de interés general (o de no participación en los beneficios), con la concepción que los agentes públicos siguen teniendo de un servicio público al servicio de la sociedad y accesible a todos. Debemos mencionar, al respecto, la cantidad de comentarios recopilados y en los que vemos a los asalariados en interacción no comercial con una persona en la taquilla y su valoración de dicha interacción.

> Sabes, a veces cuando vas a comprar sellos a Correos, te proponen sobres franqueados porque les da ventajas. Yo, si [propongo algo], no es para cumplir mis objetivos […] Proponer la primera clase, es parte de mi trabajo, proponer tarjetas cuando ves que la gente viaja con frecuencia, vale, pero eso no tiene nada que ver [con los objetivos]
>
> (Sarah, vende billetes para trayectos nacionales e internacionales).

> Hay presiones por parte de tu responsable que te dice que hay que vender más […] Pero para mí, el objetivo es informar… que la persona esté satisfecha
>
> (Lila).

En muchas entrevistas asoma el temor de pasar de la lógica de una venta «agresiva» a la de una venta forzada por miedo a no cumplir los objetivos. Temor que, en algunos casos, se ha hecho realidad en la taquilla situada al lado:

> Cuando tienes objetivos, te pasas, vas hasta la venta forzada… Lo vendes todo y a quien sea […] Para los trenes de cercanías, se pide a los agentes que vendan también sistemáticamente el billete de vuelta. Nos han vendido ese cuento diciéndonos: «Es para luchar contra el fraude», pero en realidad, la gente a lo mejor no lo usará [el billete de vuelta], pero da lo mismo, les obligas a consumir
>
> (Ben).

> Acaba siendo un auténtico descontrol… Vender [un abono] a una persona que no lo necesita. ¡Así sin más ni más! Una vieja de 80 tacos que utiliza un billete de ida y vuelta una vez al año, para el Día de Todos los Santos, para visitar la tumba de su marido […], pues le vendes [un abono] diciéndole: "Nunca se sabe, a lo mejor hace otro viaje" […] Llegas a extremos que… Por ejemplo dices que no quedan billetes de Segunda para vender billetes de Primera […] Estás muy lejos… de satisfacer a la persona que tienes delante. El truco, y nos lo dicen muy claro, no consiste en vender más barato
>
> (Matthieu).

> No debes olvidar […] que los hay que proponen […] cuando saben perfectamente que el cliente no amortizará su abono. A mí me parece una falta de honestidad
>
> (Jacqueline, vende billetes para los trayectos nacionales e internacionales).

De modo más general, lo que expresan las personas entrevistadas va mucho más allá de la denuncia de prácticas comerciales incontroladas o deshonestas (utilizando el término de Jacqueline). Para ellas, cuando tienen objetivos muy difíciles de alcanzar, esas prácticas pueden ser un recurso. De hecho, la venta forzada no sería sino la otra cara de la búsqueda de la rentabilidad financiera a corto plazo[6]. Por otra parte, la gestión por objetivos coloca a los agentes comerciales ante dilemas profesionales más frecuentes de lo que parece: cumplir sus objetivos o satisfacer al cliente, es la cuestión que deben plantearse más de una vez todos los días. ¿Cómo zanjar el dilema sabiendo que el *manager* de proximidad considera que el buen vendedor es el que vende el mayor número de prestaciones de pago? ¿De qué lado se inclina la balanza del «bien», de lo «justo», del «buen trabajo»… si uno puede verse sancionado con la retirada de una prima por no haber vendido el número suficiente de billetes, aunque sí los clientes atendidos están satisfechos?

---

[6] Es un recurso «clandestino», no oficial, al que nos referimos, pues está claro que la Dirección de la empresa no aprueba estas prácticas de venta forzada.

3. Unos dispositivos de gestión que van en contra de la autonomía profesional de los agentes públicos

En el sector de la conducción de trenes, los dilemas profesionales son de otro tenor. Sin embargo, bien mirado, los conductores sufren también las lógicas de gestión inspiradas del sector privado, y se ven confrontados a unas expectativas cada vez más exigentes en materia de resultados y de satisfacción de los clientes. Elegiremos aquí dos ejemplos de los que más afectan la relación con el trabajo y la autonomía de dicho grupo profesional: «la presión sobre la regularidad», «la obligación de poner anuncios publicitarios en los trenes».

3.1. La regularidad: ¿un saber hacer profesional o un indicador de los resultados?

En el sector de la conducción, los conductores se ven sometidos ahora a entrevistas individuales basadas en criterios cuantitativos de logros, que miden el número de incidentes que han sufrido durante la conducción[7], la regularidad de los trenes, el hecho de tener o no conflictos con el servicio de mando, el cumplimiento diario de los documentos administrativos relatando el servicio realizado, documentos que se deben remitir inmediatamente a la jerarquía, el hecho de poner «anuncios publicitarios» en algunas estaciones, etc. Sin embargo, estos dispositivos de evaluación, que representan supuestamente un análisis «frío» o «neutral» de la actividad de los conductores ya que se limita a reflejarla en estadísticas fiables, cambian la definición de su profesión. En efecto, históricamente, el conductor sólo se veía sometido a dos imperativos: asegurar el transporte de los viajeros desde el punto A hasta el punto B; garantizar a los viajeros las mejores condiciones de seguridad, aplicando estrictamente la reglamentación (muy abundante en el transporte ferroviario). Le incumbía al conductor actuar, conscientemente y con autonomía, para cumplir los dos objetivos. Así, un conductor que consideraba que no se daban las suficientes condiciones de seguridad, podía, a iniciativa propia, bloquear o retrasar la salida de un tren. Si bien la regularidad del tráfico era una cuestión importante, no tenía el carácter imperioso que tiene en la actualidad, aunque forma parte de la cualificación profesional de los conductores, de lo que –en lo referente a las normas colectivas de la profesión, transmitidas y elaboradas por los semejantes– configura un «buen» conductor que conoce las máquinas, el perfil de la línea a seguir…

---

[7] Un incidente de conducción puede ser de distintos tipos: puede tratarse de la superación de la velocidad autorizada en ciertos tramos del trayecto, de una situación que ha provocado un frenado de emergencia (fuera el motivo que fuera), de la señal de alarma accionada en un vagón del tren, etc. Desde ahora en adelante, los *managers* de proximidad llevan la cuenta de estos «incidentes de conducción» para cada conductor y para todo el equipo del que son responsables. Se contabiliza sistemáticamente una diferencia estadística, aunque la seguridad de circulación no se haya visto afectada y no sea culpa del conductor (como en el caso de una señal de alarma).

En efecto, el hecho de respetar la puntualidad de un trayecto es la oportunidad, para el conductor, de poner a prueba y demostrar su capacidad.

«Cumplir la hora», es decir, asegurar con toda seguridad el trayecto de un tren, respetando al mismo tiempo los horarios, incluso en condiciones difíciles de circulación (nieve, circulación lenta, paradas prolongadas no previstas en la estación…), forma parte de la profesión. Es más, experimentan una intensa satisfacción personal, como por ejemplo Cyril que comenta con mucho orgullo el placer que siente al «conducir sin perder tiempo un tren de mercancías de 1800 toneladas» o Rémy que intenta siempre «ganar tiempo»:

> Sabemos que, circulando, debemos cumplir el horario. Eso es lo que nos han dicho siempre. A mí me cabrea si no lo cumplo. Eso es parte del curro: que la gente llegue a su destino a la hora y con total seguridad […] Cuando tengo retraso, intento ganar tiempo. En realidad, tenemos márgenes […] según la velocidad máxima, en partes del trayecto e intentamos siempre ganar tiempo
>
> (Rémy, conductor de TGV [tren «Alta Velocidad»]).

Los conductores también han aprendido a trabajar con la idea de que elementos «externos» podían obstaculizar su deseo de «cumplir la hora». Aunque sean «dueños» de sus trenes, no controlan la regulación del tráfico, las averías de los otros trenes, el comportamiento de los viajeros que bloquean el cierre de las puertas… son todos factores que pueden provocar retrasos imposibles de recuperar, a no ser que sea tomando riesgos para la seguridad. Pero las estadísticas de regularidad forman parte ahora de los criterios individuales de evaluación. Entonces, ¿qué se puede hacer para cumplir el horario? ¿Cerrar las puertas más rápidamente, con el riesgo de arrastrar a un pasajero en todo el recorrido del andén porque tiene el brazo atrapado entre las puertas? ¿Acelerar los procedimientos de control antes de la salida del tren para «despegar del anden» más rápidamente, aunque sea olvidándose de parte del control? ¿Resistirse a nuevos constreñimientos comerciales y correr el riesgo de una mala evaluación? De hecho, el dilema profesional se parece a una elección digna de Corneille –¿seguridad o regularidad?– totalmente insatisfactoria y generadora de estrés y conflictos con la jerarquía intermedia.

De modo más general, los conductores tienen la sensación de que la producción de indicadores de calidad de los servicios (prestados a los usuarios) se hace en base a *una negación del trabajo real* que realizan. Como hemos constatado, aunque «respetar el horario» es parte de la profesión, son varios los motivos que hacen que un tren llegará tarde, y suelen ser independientes de su voluntad. Pero no toman en cuenta los datos del contexto («cualitativos» por definición) y actúan como si el conductor fuera, de modo individual, responsable de una mala estadística, como si una mayor implicación personal del conductor pudiera mejorar algunos indicadores. El enfado y el desconcierto de Rémy prueban la importancia de la cuestión de los indicadores en términos de profesión y autonomía profesional:

> Ellos [la jerarquía] hacen estadísticas sobre la regularidad… ¡Nos están jodiendo con la regularidad! […] ¡Ahora es el leitmotiv! ¡Regularidad! ¡Regularidad! Maquillan un poco el rollo y te hablan de «contrato moral». Total que nos quieren implicar. Piensan que somos los actores de la regularidad. Vale, bien… ¿pero qué quieres que hagamos? Una vez, tuve un pequeño problema de regularidad en las afueras. Era una historia algo complicada: señales cerradas, hora punta, condiciones climáticas espantosas, nieve, lluvia, etc. En resumen, pérdida de tiempo, pérdida de tiempo. Me llamó dos o tres veces el regulador y me dijo: «¡Qué estás haciendo. Sigues perdiendo tiempo!». Así que me puse nervioso. Al acabar mi servicio, fui a hablar con el adjunto del jefe y le dije: «¿Tú también conoces el trabajo como yo, qué podía hacer?» Me contestó: «Sí, sí, de acuerdo, pero ya sabes, los retrasos…» […] No me apoyó
>
> (Rémy, conductor de TGV).

3.2. La información al viajero, fuente de una redefinición de la profesión

La obligación de difundir anuncios comerciales (en la red de trenes de cercanías parisinos) constituye un nuevo indicador de evaluación de resultados que genera, a su vez, conflictos de valores relativos al sentido del trabajo. Desde que le conductor está sólo[8] en el tren, ya no hay nadie que pueda informar a los viajeros, en tiempo real, de lo que está ocurriendo en la línea y en nombre de la «calidad del servicio», Pégaze considera que a partir de ahora es su trabajo. El anuncio comercial no es lo mismo que el anuncio de seguridad[9] (más puntual): es más ritual (ya que, en cada parada el conductor puede verse obligado a repetirlo) y su contenido tiene que ver con el desarrollo del trayecto y no con la seguridad. Por ejemplo, se supone que un anuncio comercial debe indicar a los viajeros que su tren será directo entre tal y cual ciudad, y que luego será un tren ómnibus hasta el destino final; que el tren no para en tal o cual estación, etc. Para los conductores entrevistados, estas exigencias de comunicación plantean problemas de seguridad que definen con la expresión «ruptura de secuencia». La ruptura de secuencia es una situación que puede provocar en el conductor una disminución de la atención, o que va a desviarla de la serie de operaciones reglamentarias que debe realizar al mismo tiempo. De hecho, la interpretan como un factor importante de riesgos:

---

[8] Hasta finales de la década de los ochenta, un ayudante del conductor acompañaba siempre a este; en el tren había «agentes comerciales tren» que indicaban al conductor cuando ya podía cerrar las puertas, y también había controladores. Ahora, el conductor efectúa sólo la mayoría de las funciones (menos el control que aseguran «brigadas volantes» de controladores). El único vínculo permanente de los conductores con el resto de la organización es una radio instalada a bordo del tren.

[9] Como ejemplo de un anuncio de seguridad se puede tomar el caso de una parada del tren en mitad de la vía. El conductor aconseja a los pasajeros para salir del tren porque es peligroso.

> Cuando en la señal estás en vía libre, o sea, cuando no tienes informaciones más imperativas que tener en cuenta, debes dar un anuncio comercial. Pero el problema es que, una vez que lo tienes bien aprendido, incluso en una situación tensa en la que hay un riesgo, tendrás el reflejo de transmitir un anuncio […]. Pero si transmites un anuncio, te desconectas de la seguridad de tu trabajo, de lo que debes hacer, entonces ¿qué va a pasar? ¡Si te saltas una señal de parada! ¡Otro marrón! Yo, es así como lo veo
>
> (Julien, conductor de tren de Cercanías).

De modo más general, esta nueva obligación se vive como una desviación de su actividad. Conducir o seducir (al viajero) es un dilema vivido como una alternativa que perjudica las normas colectivas de la profesión que, según Sacha y otros conductores entrevistados, siguen centradas en la seguridad:

> Yo, mi trabajo es sobre todo conducir […] Me centro en la seguridad, me centro en la definición normal de la profesión de conductor. Difundir anuncios, tengo la sensación de que me va a colocar en una situación incómoda frente a la seguridad […] También, a veces ni abro la ventana cuando hay gente que aporrea el cristal de mi ventana, porque me concentro en la seguridad. Estoy acordándome de los incidentes que he detectado para luego poder alertar al regulador. ¡Lo siento por la persona que llama a la ventana!»
>
> (Sacha, conductor de tren de cercanías).

Es en la puesta en marcha práctica de la seguridad de los trayectos donde se manifiesta la autonomía conquistada por este grupo profesional (frente a jefes, reguladores…), pues no hay que olvidar que depende aún hoy de la categoría «ejecución». En nombre de la seguridad, pueden oponerse a unas directivas que no son conformes o que son inadecuadas. Aunque la Dirección de la empresa no quiere que se transija con la seguridad, sí introduce en la definición de la profesión dimensiones que no dependen de esta y que los conductores deben tener en cuenta de ahora en adelante, y sobre las que se les evalúa (en parte). Al igual que en el caso del diálogo de venta de los agentes comerciales, la obligación de la cansina repetición de los anuncios comerciales en el caso de los conductores les lleva –con resistencia a veces, como hemos visto– a adoptar otra relación con el trabajo. Los convierte en VRP de la empresa, cuyo discurso y cuya imagen de «calidad de servicios» deben ahora transmitir. De hecho, se está discutiendo el proyecto de vestir al conjunto de los conductores con uniformes.

Conclusión

Los dispositivos de gestión instaurados por Pégaze, productos de la nueva doxa –que instituye el modelo organizacional y de *management* de la empresa privada como ejemplo de buena gestión y eficacia– generan conflictos sobre la definición de la profesión y sobre el sentido del trabajo, tanto en el caso de los conductores como en el de los agentes comerciales.

La evaluación estrictamente cuantitativa de los resultados despierta el mayor rencor entre estos asalariados del sector público porque representa una visión falseada, limitada, pobre de su trabajo. La reducción de su acción a una serie de operaciones cuantificables y medibles a corto plazo se percibe como una negación del trabajo real. La única preocupación por la rentabilidad económica de la empresa, por su buena imagen en un sistema competidor, deja en segundo plano su misión de servicio público y de interés general, quizá porque se visibiliza poco en términos de tasas y porcentajes. Aunque algunos agentes públicos parecen participar en este nuevo modelo social, y asumen el juego de los incentivos, de las cazas de primas… es más por miedo (a un freno en la carrera profesional, a una sanción financiera, a un arrinconamiento…) que por convicción. En efecto, en muchas ocasiones, esta evaluación cuantitativa resulta contraproducente. Cuando los conductores de tren protestan contra la presión por la regularidad, aun cuando «cumplir la hora» es constitutivo de su identidad, se ven claramente los límites de una mente gestora que, partiendo de lo que podría constituir un consenso con la gente de la profesión, genera sin embargo conflictos y resistencias. Aunque las relaciones con los clientes constituyen, tradicionalmente, todo el interés y la dificultad de la profesión de agente comercial, nunca como hoy han provocado tanto sufrimiento ético entre los asalariados obligados a aplicar la política comercial agresiva de Pégaze.

«Falta de honestidad», «deslealtad», «actitudes indecentes»… con este tono moral, los vendedores suelen expresar su sufrimiento ante las conminaciones gestoras que les piden que se olviden de la sociedad, del interés general y que no piensen más que en la empresa y sus intereses. Sin embargo, con ese proceder, la sociedad se opone a sí misma, como dice con toda certeza Danièle Linhart (2009), cuando la organización de las empresas y de las administraciones públicas centra exclusivamente la acción en la eficacia gestora, comercial y económica. Lo que no deja de tener consecuencias en la relación al trabajo de los agentes públicos, alejados o desposeídos ahora de la complicidad ética con la finalidad republicana de su trabajo (LINHART, 2007; 2009). Entre presiones sobre los objetivos, desgaste de los colectivos y lógica generalizada de competencia, atentado al concepto del trabajo, la situación vivida en la actualidad en Pégaze es problemática porque presenta unos riesgos psicosociales muy conocidos. Esto ya lo saben los sindicatos que hacen cada vez más de la cuestión del sufrimiento en el trabajo un tema recurrente de sus panfletos[10] de sus ac-

[10] En la CGT, por ejemplo, al llamamiento nacional a la huelga del 7 de octubre de 2008 y a la participación a la Jornada mundial del trabajo decente, le sigue un panfleto titulado: *Destruirse o construirse en el trabajo* que denuncia «la intensificación del trabajo que ha aumentado la presión sobre los asalariados, ha implicado un deterioro del propio trabajo al precarizarlo». El panfleto propone un análisis de los mecanismos que impiden que el asalariado «tenga apego al trabajo»: «el sentimiento de no sacar provecho de sus competencias […], el sentimiento de aislamiento o soledad en su trabajo […], la dificultad para situarse en las nuevas organizaciones […], el sentimiento de no efectuar su trabajo tan bien como antes […], una menor relación con los clientes», etc. Finalmente, propone una suerte de diagnóstico del sufrimiento para invitar a los ferroviarios a escuchar lo que sienten: «Tengo un malestar en el trabajo», «Mis relaciones con los otros se deterioran», «Mi trabajo ya no me interesa», «Soy

ciones. Sin embargo, la empresa sigue adelante, concediendo, eso sí, algunas estructuras de escucha psicológica y otros números de escucha destinados a sus asalariados «frágiles», un grupo de investigación sobre lo penoso del trabajo… y recordando que su única preocupación es la de una mayor eficacia productiva, y no la de hacer sufrir a sus asalariados.

Pero, a la vista de lo que las encuestas de campo revelan, ¿no podríamos cuestionar, contrariamente al espíritu de la *New Public Management,* semejante objetivo –la eficacia– tan poco ideológico, tan pragmático sin embargo? Es nuestra convicción: lo que realmente se proponen los múltiples dispositivos de gestión que fijan y evalúan ahora la actividad de los agentes públicos no son sino la transformación de su mundo de referencias, de los valores que daban sentido, incluso nobleza, a su trabajo. Hay que convertirlos ahora en asalariados «como los otros», implicados subjetivamente en el éxito de su empresa y conseguir que renuncien así a la defensa del servicio público «a la francesa» que los gobiernos neoliberales europeos quieren destruir totalmente.

Bibliografía

Avargues, S. (2011), «Le dit des conseillers à l'emploi de l'ANPE ou la mise en mots d'une violence institutionnelle et organisationnelle», en M. Dressen y J. P. Durand (eds.), *La violence au travail,* Toulouse, Octarès pp. 137-146.

Bezes, P. y Demaziere, D. (2011), «Introduction au numéro spécial New Public Management et professions dans l'Etat: au-delà des oppositions, quelles recompositions? », *Sociologie du travail 3* (53), Elsevier, pp. 294-305.

Bruneteaux, P.; Charles, F. y Fortino, S. (2011), «Quand l'innovation se heurte aux lois du marché: l'insertion professionnelle innovante des femmes mise à mal. Etudes de cas au sein des CIDFF», Comunicación en el Congreso de la Association Française de Sociologie (RT 35), Grenoble, julio.

Chauviere, M. (2009), «Qu'est-ce que la "chalandisation"?», *Informations sociales* 152, pp.128-134.

De Gaulejac, V. (2005), *La société malade de la gestion. Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social,* París, Seuil.

Dejours, C. y Begue, F. (2009), *Suicide et travail: que faire?,* París, Presses Universitaires de France.

Desmarais, C.; Jeannot, G.; Louvel, S.; Pernot, J. M.; Saglio J. y Ughetto P. (2007), «Gestion des personnels publics: évolutions récentes et perspectives», *La Revue de l'Ires* 53.

---

agresivo en el trabajo y en casa», «Me echo a llorar por nada», «Tomo pastillas», «Duermo mal». Concluye con un llamamiento a la vigilancia: «¡Ojo! (riesgo de) trastornos musculares y del esqueleto, trastornos cardiovasculares, depresiones, suicidios». Debemos mencionar que esta atención a los atentados contra la salud en el trabajo es reciente, incluso incipiente, para la mayoría de las grandes confederaciones sindicales.

DUJARIER, M.-A. (2006), *L'idéal du travail, París,* Le Monde/Presses Universitaires de France.

FORTINO, S. (2010), *Au train où ça va… Modernisation du travail, modernisation des pénibilités: le cas des conducteurs de train et des agents commerciaux,* informe de investigación financiado por la ANR, documento mimeografiado, 120 p.

FORTINO, S. y LINHART, D. (2011), «Comprendre le mal-être au travail: modernisation du travail et nouvelles formes de pénibilité », *Revista Latinoamericana de Estudos do Trabalho* 16 (25), Trabalho inseguro trabahlo precario, pp.35-67.

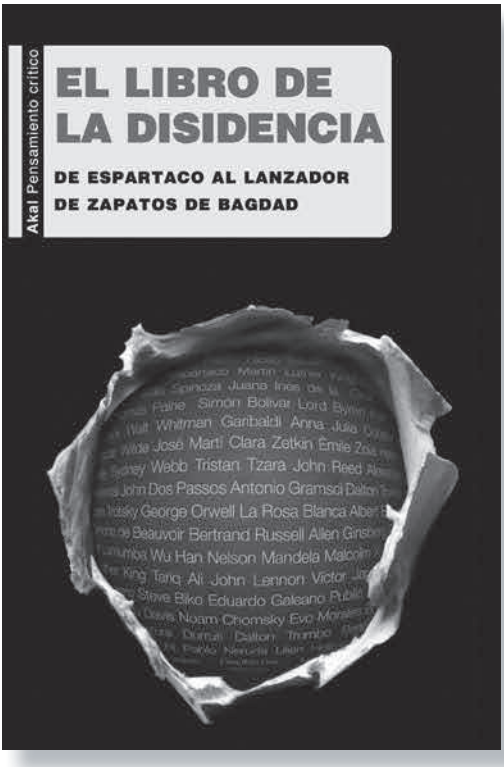
JEANNOT, J. y ROUBAN, L. (2009), «Changer la fonction publique», *Revue française d'administration publique* 132, pp. 665-672.

LINHART, D. (2007), *Les différents visages de la modernisation du service public,* París, La Documentation française.

— (2009), Travailler sans les autres?, París, Le Seuil.

METZGER, J.-L. (2000), «Apport et limite des théories de l'apprentissage organisationnel : le cas de la réforme permanente», *Travail et emploi* 82, pp. 73-85.

ROUBAN, L. (2003), «Réformer ou recomposer l'Etat? Les enjeux sociopolitiques d'une mutation annoncée», *Revue Française d'administration publique* 105-106, pp. 153-166.



Desde el principio de los tiempos y todos los continentes, la gente se ha enfrentado a los que ostentaban el poder y ha alzado sus voces en protesta, movilizando e inspirando a otros. Sus ecos reverberan desde la antigua Grecia, China y Egipto, a través de los poetas y filósofos disidentes del islam y el judaísmo, las revueltas de los esclavos y las rebeliones en contra del Imperio otomano de la Edad Media. En los inicios del mundo moderno, las revoluciones holandesa e inglesa, las francesa, haitiana, norteamericana, rusa y china, recurrieron a estas fuentes. En la actualidad la resistencia está a la orden del día, en los campos de batalla y en los espacios públicos.

«*El libro de la disidencia* pone de manifiesto las muchas formas en las que la lucha constante por crear un mundo mejor ha traspasado los muros de la apatía y el conformismo.»

Noam Chomsky

Akal Pensamiento crítico
ISBN 978-84-460-3547-3
Páginas 448
Editores Andrew Hsiao y Audrea Lim

akal
www.akal.com

ARTÍCULOS

SANTIAGO CASTILLO*

LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE TRABAJADORES EN EL EXTRANJERO, 1903-1936 (III) La madurez de un sistema, 1920-1928

Introducción

En dos anteriores artículos abordábamos la singular experiencia que desde comienzos del siglo xx se iniciaba en España al enviar expediciones, primero de obreros, luego de estos y de ingenieros y técnicos pensionados al extranjero para trabajar en los oficios y en las industrias mejor organizadas y adelantadas con el fin de adquirir y/o complementar una formación profesional para ser aprovechada después en las fábricas y en los talleres de España.

En el primero de los textos, estudiábamos las vicisitudes y desarrollo de las primeras expediciones: los problemas de selección previa al envío –qué oficios seleccionar, qué formación exigir– o los acaecidos en la colocación en los países de destino –hostilidad de obreros autóctonos, recelo de empresarios de los países de acogida–; las labores de los técnicos al mando de las expediciones como agentes de colocación al par que pedagogos y tutores; la problemática del retorno y recolocación en España… Hacíamos especial hincapié en las respuestas dadas desde el Estado a dichas problemáticas hasta crear en 1910 la *Junta de Patronato de Ingenieros y Obreros pensionados en el Extranjero,* institución llamada a ser desde entonces protagonista principal del proceso[1].

Lo acaecido con las pensiones en la primera década de la Junta centraba nuestro segundo trabajo que concluía con un balance de logros y problemáticas en las fechas finales de la Primera Guerra Mundial. Cerrábamos la narración con los cambios que la posguerra traería en la esfera interna-

Recibido 10-II-2012
Versión final 15-IV-2012

* Santiago Castillo, Departamento de Ciencia Política y de la Administración III, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense, Campus de Somosaguas, 28223 Madrid. Correo electrónico: castillo.s@cps.ucm.es.

[1] Castillo, S., «La formación profesional de trabajadores en el extranjero, 1903-1936. (I) De ensayo a servicio organizado, 1903-1910», *Sociología del Trabajo* 69 (2010), pp. 119-162.

cional que servirían de caldo de cultivo para plantear reformas al sistema[2]. Retomemos, pues, nuestro relato.

La reubicación de la Junta de Pensiones: de Fomento a Trabajo

Como es sabido, la parte XIII del Tratado de Versalles con que se cerraba la Primera Guerra Mundial daría origen a la constitución de la Organización Internacional del Trabajo que se iniciaba con la Conferencia de Washington a finales de 1919[3]. España participaría en dicha Conferencia enviando una delegación oficial presidida por Luis Marichalar, Vizconde de Eza, presidente del Instituto de Reformas Sociales[4]. La delegación española en que se integraban representantes patronales y obreros haría escala en París en su viaje hacia Washington. En la capital francesa, ante un auditorio de obreros pensionados, Eza, esta vez en su calidad de presidente de la Junta de pensiones, aprovechaba la ocasión para explicar el peso fundamental que la formación profesional –uno de los temas axiales del orden del día de la Conferencia de Washington– habría de tener en el futuro. E incidía en el importante papel que la Junta iba a jugar en el tema, para lo cual se había conseguido mayor dotación y se llevaría a cabo una nueva convocatoria de pensiones, dando así impulso a una obra que «había padecido su crisis durante la guerra, naturalmente debido a las dificultades nacidas de ella».

Para la dirección de los servicios encargados de gestionar este nuevo impulso, anunciaba que la Junta acababa de proponer «el nombramiento del competentísimo ingeniero de minas señor [Cesar de] Madariaga, el cual con un gran celo por estas enseñanzas, deja sus ventajosas colocaciones privadas para ponerse al frente de esta obra» como nuevo Inspector de pensiones[5].

Los planteamientos parecían, pues, estar evolucionando. Nueva normativa y nuevas personas para gestionar y revisar un sistema en una coyuntura mundial que pronto iba a propiciar, cuando no exigir, iniciativas de mayor envergadura y enjundia por parte del Estado. En mayo de 1920, en alusión específica a los efectos de la Conferencia de Washington, Eduardo Dato, presidente a la sazón del Consejo de Ministros, pasaba a la firma regia la autorización para crear un nuevo organismo: un Ministerio del trabajo

> que de momento recoja y aúne cuantos Centros y organismos dependientes del Estado y agregados a distintos Ministerios dedican hoy su actividad a la

---

[2] Castillo, S., «La formación profesional de trabajadores en el extranjero, 1903-1936. (II) Consolidando el sistema, 1911-1920», *Sociología del Trabajo* 73 (2011), pp. 101-123.

[3] Para el análisis de aquella Conferencia, el organismo resultante y sus relaciones con España, Cuesta Bustillo, J., *Una esperanza para los trabajadores. Las relaciones entre España y la Organización Internacional del Trabajo (1919-1939),* Madrid, CES, 1994.

[4] Marichalar fue nombrado presidente del IRS a la muerte de Azcarate, en diciembre de 1917.

[5] Nota oficiosa publicada integra o parcialmente en diversos periódicos como *El Globo,* 16 de octubre de 1919, p. 1; *Correspondencia Militar,* 14 de octubre de 1919, p. 2; *La Época,* 14 de octubre de 1919, p. 1. El Ministro firmaría el nombramiento de Madariaga el 14 de noviembre.

acción social en relación con el mundo del trabajo, y para que después, con tan sólida base, desarrolle mayores actividades y eficacia en orden a las cuestiones de su competencia.

Entre esos Centros y organismos figuraban, desde luego, el Instituto de Reformas Sociales y el Instituto Nacional de Previsión, provenientes de Gobernación, y el Patronato de Ingenieros y Obreros pensionados en el extranjero radicado hasta entonces, como sabemos, en Fomento[6].

En realidad, con el Patronato realizaba su viaje hacía el Ministerio de Trabajo todo el personal técnico administrativo de Fomento afecto a los negociados de Ingenieros y Obreros en el extranjero, de Trabajo y Acción social y de Seguros Sociales y Bolsas de Trabajo de la Dirección general de Comercio, Industria y Trabajo, Dirección que perdía en el envite este último sustantivo en su denominación. Se cerraba, pues, para Fomento aquel fructífero camino iniciado con la creación de la Sección de Industria y de sus correspondientes negociados al comienzo del siglo. Se abría un prometedor futuro dentro de un nuevo Ministerio que ubicaría las relaciones con el Patronato en una de sus Secciones, la de Previsión y Acción social[7].

En esta nueva etapa del devenir del Patronato, las reformas no tardarían en llegar. Pero en principio los gestores del nuevo ministerio habrían de compatibilizar la constitución y puesta en marcha del mismo con la prosecución de la labor específica del Patronato, es decir, con la convocatoria y gestión de nuevas pensiones. Se pospondría un tanto la renovación drástica del sistema, por ahora sólo se plasmarían algunas innovaciones.

Convocatoria, 1920, y expedición de obreros de 1921

En julio de 1920 se publicaba la primera convocatoria de pensiones para obreros con la nueva situación[8]. Entre las novedades apreciables en ella, cabía contar las debidas a la nueva dependencia orgánica del Patronato.

Desde la reforma Calbeton de 1910, las solicitudes de pensiones habían de presentarse a los Consejos provinciales de Fomento que, tras evaluarlas, las remitían a la Junta que decidía la asignación definitiva, teniendo en cuenta la adscripción provincial de oficios de cada convocatoria y la valoración emitida por los Consejos provinciales en su ámbito. Ubicado ahora el sistema y sus instituciones en el ámbito de un nuevo ministerio, los Consejos de Fomento carecían de papel en el proceso. Ahora la tramitación de las peticiones de pensión se haría directamente a través de la Junta que pasaba, así, a asumir el pleno dominio de la totalidad

---

[6] Presidencia del Consejo de Ministros, Real Decreto de 8 de mayo de 1920 creando el Ministerio de Trabajo, *Gaceta de Madrid,* 9 de agosto de 1920, p. 539.

[7] Castillo, S., «La Sección de Industria y Trabajo. Eslabón olvidado de la reforma social en España», *Sociología del Trabajo* 54 (2005), pp. 127-161; Ministerio de Trabajo, Real Decreto de 29 de mayo de 1920, *Gaceta de Madrid,* 30 de mayo de 1920, pp. 818-822.

[8] Ministerio de Trabajo, Convocatoria, 2 de julio de 1920, *Gaceta de Madrid,* 3 de julio de 1920, p. 32. Rectifica la publicada en la *Gaceta* del día anterior, pp. 23-24.

del proceso, sin los inconvenientes de tener que equilibrar la asignación de plazas por provincias que podían acabar obligando a priorizar a obreros «dormidos» sobre «despiertos»[9].

Tal era el nuevo procedimiento marcado en la convocatoria para pensionar cuarenta y cinco obreros en el extranjero reagrupados por oficios en *Artes del libro,* cinco plazas; *Minero-metalúrgicos,* cinco; *Artes industriales,* cinco; *Textiles,* siete; *Construcciones mecánicas,* catorce, e *Industrias rurales y varias,* nueve.

Convocatoria que, al margen de la composición específica por oficios de cada grupo, en cuanto a su forma parecía, en principio, similar a las anteriores. Pero sólo en principio, pues contenía un notable matiz diferencial. Al indicar que los oficios citados *tendrían preferencia* para ser pensionados, la Junta dotaba de un plus de elasticidad a los límites formales de sus propias convocatorias.

Se advertía, además, de forma expresa que cabía la posibilidad de que se otorgasen pensiones a obreros de oficios que no figuraban en la lista de los distintos grupos de la convocatoria. Para ello, bastaba que el obrero solicitante «presentara méritos especiales o expusiera razones atendibles» susceptibles de ser valoradas por la Junta como dignas de pensión. Potestad que, a juzgar por los datos que conocemos, ya parece haber sido aplicada *de hecho* en anteriores convocatorias, pero que esta vez se establecía como opción legal reconocida. En el fondo, era una llamada a que todo aquel que se considerase con méritos genéricos optase a pensión al margen de la concreta solicitud de oficios establecida en cada convocatoria. Cabía considerar casos singulares, si el presupuesto acababa permitiéndolo. Y en esta línea, la convocatoria abría aún más sus horizontes. Con independencia de las plazas convocadas, la Junta podría

> hacerse cargo de orientar y dirigir, considerándolos como pensionados, pero sin emolumentos de ninguna clase, a los obreros que deseen ir a perfeccionarse por su cuenta al extranjero, o bien vayan subvencionados por alguna entidad privada, y siempre que se sometan al mismo plan y régimen de los demás, así como a la selección previa, y sin que ello ocasione perjuicio de ninguna clase a los que son pensionados por el Estado.

Se trataba de que razones presupuestarias no impidieran el apoyo, si quiera indirecto, a posibles trabajadores con mérito y voluntad de adquirir formación. Falta de peticiones, esta última opción no se aplicaría, que sepamos, en esta convocatoria, pero será característica definitivamente establecida desde la radical reforma del sistema en 1921, como veremos.

Aún había otra variante de sumo interés. Al indicar los requisitos que debían reunir los aspirantes a pensión se establecía el de «haber cumplido 20 años y no exceder de 32». Es decir, se reducía de 35 a 32 años la edad máxima establecida en 1913 y mantenida en las convocatorias desde entonces. Desconocemos los motivos alegados para tal reducción que sólo segui-

---

[9] Queja que, como vimos, la Junta misma había expresado al referirse a la selección de pensionados para la expedición de 1916. Castillo, S., «La formación»... art. cit., II, p. 120

rá vigente en la siguiente convocatoria[10]. Aunque no cabe duda que iba en la línea expresada por la Junta en años anteriores de aspirar a conseguir pensionados «jóvenes y animosos» con una edad entre los 20 y los 30 años[11].

Junto a estas modificaciones, obviamente la convocatoria de 1920 contenía también las derivadas de aplicar las facultades otorgadas a la Junta por el decreto del año anterior: proponer cuantía y duración de cada pensión adecuándolas a las condiciones variables de tiempo, de lugar, de características específicas del obrero… Así se estipulaba que las 45 pensiones propuestas se otorgarían por un año, prorrogable «individualmente cuando, a juicio de la Junta, así se considere conveniente», hasta los tres años máximos. Se establecía con carácter general el salario de la pensión entre ocho y doce pesetas diarias, «según la nación a que el pensionado vaya destinado y la índole de su trabajo». La elasticidad devenía aun más amplia al resolverse la convocatoria, dándose incluso pensiones de quince pesetas.

Cerrado el periodo de presentación de solicitudes, se daba paso al difícil y complejo proceso de selección de pensionados. Era un camino en cuyo inicio, y como elemento básico, estaba la observancia de unos criterios generales respecto a la finalidad de las pensiones y, basados en ellos, la búsqueda de los candidatos más idóneos. Dados los recursos disponibles, la Junta debía, a la hora de la selección elegir trabajadores con cierta formación, aptitudes e incluso actitudes –capacitados no sólo para aprender, sino para enseñar lo aprendido– y trabajar con ellos de forma constante durante el periodo de pensión para que, a su vuelta, pudieran influir en la mejora de la «técnica nacional», haciendo extensivos a otros, los conocimientos adquiridos[12]. Con esta visión de fondo, la Junta había tratado el más de centenar y medio de instancias presentadas. Y su *modus operandi* se exponía sin tapujos[13].

En la selección se había procedido a «eliminar de una manera definitiva» primero a «los que poseen una instrucción primaria imperfecta», después a «los que aun poseyéndola bastante aceptable, sólo poseen una técnica manual y no parecen mostrar natural intento alguno de instrucción complementaria». En tercer y cuarto lugar, se había eliminado también a «los que solamente poseen una instrucción teórica sin práctica suficiente» así como a los de oficios no señalados en la convocatoria y que no ofrecen interés alguno, ni exponen motivos para hacer la debida excepción. A los restantes, se les sometió a «inspección personal» para seguir eliminando a los de oficios que no mostrasen orientación concreta, o a los que no fueran del oficio exacto que decían ser, no reunieran las condiciones locales o estuvieran al servicio del Estado…

---

[10] En efecto los límites de edad de 20-32 años se mantendrán, como veremos, en la convocatoria de pensiones de 1923, pero volverán otra vez a los 20-35 en las convocatorias de 1926 y 1928, pasando a los 23-32 en las de los años 1931 y 1933, fijándose en los 22-30 para la convocatoria de 1936.

[11] Castillo, S., «La formación»... art. cit., II, p. 113.

[12] C.[ésar de] M.[adariaga], «El candidato a pensión y la finalidad de las pensiones», en *BJPIOE* 6-7, junio-julio de 1920, pp. 17-21.

[13] Se presentaron 152 instancias provenientes de 27 provincias, más tres de expensionados –alguna de estas últimas, como indicaremos, fueron concedidas–. *BJPIOE* 11-12, noviembre-diciembre de 1920, pp. 58-61.

Realizada esta denominada «eliminación provisional y previa», de entre los que quedaban, se procedió a seleccionar a los que parecían «reunir las mejores condiciones para el objeto de la convocatoria», usando para ello «los informes adquiridos personalmente por miembros de la Junta o bien indirectamente por personas y entidades de garantía». Si los candidatos habían sido presentados por asociaciones profesionales, se tenía en cuenta la índole de la asociación «interpretando por garantía la misma presentación». Por último, si tras esta estricta selección quedaban plazas vacantes, –por falta de solicitantes o por no reunir los presentados las condiciones necesarias– podían ser aprovechadas, como de hecho se hizo esta vez, para proponer a alguno de los obreros de oficios no incluidos en la convocatoria que «además de presentar buen expediente» correspondiesen a «industrias importantes y poco tratadas aún».

Tras este minucioso proceso, cuarenta fueron las pensiones concedidas –en lugar de las cuarenta y cinco ofertadas–. De ellas, veintiséis se otorgaban por tres meses de curso preparatorio en Madrid, más un año de pensión en el extranjero a razón de diez pesetas por día. Nueve lo eran de igual duración y doce pesetas día. Por último, se concedían, sin curso preparatorio previo, cuatro pensiones de semestre y una de trimestre dotadas con quince pesetas al día[14]. Todas ellas, por supuesto, susceptibles de prórroga individual, a juicio de la Junta.

Si compleja había sido la adjudicación de pensiones, también lo sería la puesta en marcha de las expediciones al extranjero. El curso preparatorio debería llevarse a cabo en Madrid comenzando el uno de febrero de 1921. La dirección y organización del mismo correría a cargo del «Director e Inspector de los Obreros e ingenieros pensionados», Cesar de Madariaga siguiendo el plan y enseñanzas que la Junta dispusiese[15].

En realidad no era el curso sino los cursos, pues la Junta estaba facultada para hacer «el llamamiento de los obreros por secciones de oficios similares y obtenida la preparación de la sección, continuar con las demás hasta su terminación». Así los cursos por secciones se escalonarían por espacio de más de un año. En febrero de 1921 se iniciaba el primero y a mediados de año ya estaban en sus países de destino diez de los pensionados –capataces mineros y bodegueros, obreros metalúrgicos y agricultores–. Pero habría que esperar a finales de diciembre para que se convocase al llamado grupo de Artes Industriales –compuesto de un vidriero, dos fotograbadores, un dibujante del libro, un impresor, un ceramista y un jardinero– que acabarían su curso preparatorio bien entrado el año siguiente, es decir,

---

[14] Se trataba de tres ayudantes de minas y un siderúrgico con destino a Francia y Bélgica, por seis meses y un «dibujante de muebles», ya pensionado en 1916-1919, Francisco Artigas Dernís con destino a Francia por un trimestre. Este singular «dibujante de muebles» había sido nombrado a su regreso de la primera pensión profesor de la Escuela de Artes y Oficios y Bellas Artes de Barcelona y tras su segunda, realizaría como *escultor* una exposición de sus obras en el Ateneo de Valladolid junto al orfebre, también expensionado, Osmundo Hernández. «Artes industriales», en *BJPIOE* 5-10, mayo-octubre de 1921, pp. 1-8.

[15] Como venía siendo habitual, se facultaba específicamente a la Junta para proceder a rechazar durante el curso a los obreros que careciesen de la aptitud conveniente. Ministerio de Trabajo, RO de 11 de enero de 1921, ya citada.

pocos meses antes de que los primeros ya hubiesen consumado totalmente sus pensiones. Tal secuencia conllevaría el que los pensionados de la última tanda de la convocatoria de 1920 estuviesen aun en el ejercicio de sus pensiones hasta bien entrado 1923, cuando muchos y profundos eran los cambios acaecidos en el sistema, como enseguida veremos.

Pero ahora volvamos a 1920 pues en este año también *se retomaban* las expediciones de ingenieros.

La recuperación de las expediciones de ingenieros pensionados, 1920

«Las anormales circunstancias» de los años de guerra habían obligado a suspender indefinidamente las quince pensiones que se concedían anualmente a ingenieros. «La vuelta a la normalidad» tras el conflicto, argumentaría la Junta, «obligó a ventilar [en 1920] todos estos atrasos y, en consecuencia, fueron pensionados los ingenieros que a ello tenían derecho». Y efectivamente, en sucesivas resoluciones entre julio y agosto de 1920 se fueron haciendo públicos los nombres de 30 pensionados ingenieros Agrónomos, de Montes y de Minas de entre los cinco primeros de las promociones de 1917 a 1919.

Al igual que lo acaecido con las pensiones obreras, las concesiones se hacían siguiendo lo establecido en el Decreto de junio de 1919 que facultaba a la Junta para indicar en las propuestas de pensiones para ingenieros la gratificación que cada uno habría de disfrutar y el tiempo de su duración. La justificación era simple. Los ingenieros se desplazaban para realizar sus prácticas a países de muy diferentes condiciones de vida y el sujetar a una norma invariable la cantidad a percibir de pensión, «ocasionaba unas veces perjuicios y otras impedía obtener el mayor rendimiento de la pensión en países que, como los Estados Unidos, por ejemplo, son muy caros en relación con la pensión media en Europa».

La aplicación de estos criterios se apreciaba en las concesiones. Las gratificaciones para estancias en países como Francia, Inglaterra, Bélgica, Italia, Portugal o Suiza eran de 500 pesetas mensuales y la duración de seis meses. Sin embargo la gratificación aumentaba a 800 pesetas mensuales y la duración a ocho meses en las diez otorgadas para estancias en Estados Unidos. Suponemos que en la opción de ocho meses se incluiría el tiempo necesario para los viajes de ida y vuelta que, por razones obvias en la época, habrían de realizarse vía marítima. Igual consideración de tiempo para viaje –y probablemente con más motivo– obraría en la concesión de las dos estancias en Chile para las que el período de pensión se aumentaba a nueve meses.

Se reiniciaban así las pensiones para ingenieros que en número final de veinticuatro cumplirían sus prácticas y estudios en los países señalados.

Nuevo Inspector, nuevos planteamientos

Paralelamente a la puesta en marcha de las expediciones de ingenieros y obreros, en el Ministerio se trabajaba a fondo por dar nueva planta a todo

el sistema de pensiones. En tal labor, el papel de impulso y renovación correspondía a un personaje de gran relevancia en nuestro relato. Nos referimos a César de Madariaga que de consuno primero con el subsecretario conde de Altea y luego con el ministro Aunós, será, entre otras varias cosas, el mentor e impulsor principal de la nueva etapa del Patronato y sus iniciativas. Hagamos un inciso en nuestra narración para esbozar en algunas pinceladas la figura de este nuevo personaje llamado a llenar con su actividad un amplísimo periodo de nuestro relato.

César de Madariaga había terminado su carrera de ingeniero de Minas en Madrid, en 1916, siendo pensionado por la Junta en ese mismo año[16]. Finalizada su pensión pasaría, según confesión propia, a figurar entre «los que de un golpe hemos saltado de estudiantes a la categoría de director de industria». Haría su «debut como ingeniero responsable» trabajando «sólo a las órdenes directas del gerente de una sociedad metalúrgica», fabricando desde acero Martin hasta distintos tipos de alambre en tres fábricas. Su tarea –recordará años después él mismo– consistía «principalmente en dirigir a mil y pico de hombres, organizar su trabajo e inspeccionar los servicios para que el trabajo fuera ejecutado en las mejores condiciones»[17]. Permanecería en aquella «importante empresa siderúrgica del Norte de España» –según González Rothwos– hasta su acceso al cargo de inspector Jefe de Pensiones tras ganar el pertinente concurso, en noviembre de 1919[18]. Dejaba, pues, como resaltara el Vizconde de Eza, «sus ventajosas colocaciones privadas para ponerse al frente de esta obra».

Desde los inicios de su práctica como ingeniero, Madariaga había hecho honor a ese «gran celo» por las enseñanzas de la formación profesional que el presidente del IRS había enfatizado al anunciar su contratación. En efecto, a los pocos días de su nombramiento como nuevo Inspector de pensiones abordaba el tema en una ponencia presentada al I Congreso Nacional de Ingeniería. La cuestión giraba en torno a lo que cabía hacer con la formación de los obreros adultos, esfera dentro de la que se ubicaba la labor del Patronato[19].

Tras exponer las razones por las que «la cuestión de la educación profesional del obrero adulto» era «importantísima tanto desde el punto de vista industrial como social», pasaba a describir las diferencias de adapta-

---

[16] La Junta publicó su «Memoria [de pensión] sobre la repatriación del beneficio de nuestras piritas», en una edición colectiva, en 1917. Volvería a editarla, esta vez de forma independiente en 1920: Madariaga, César de, *La repatriación del beneficio de nuestras piritas. Antecedentes para el estudio de una nacionalización,* Madrid, Junta de Pensiones para ingenieros y obreros. Por la temática y los intereses que tocaba, el librito daría a Madariaga una notoriedad ampliada por las duras polémicas públicas que entablará en la prensa –la *Revista España, La Voz, Industria y Economía*– con la Compañía de Minas de Riotinto sobre el tema.

[17] Apud Castillo, Juan José, «¿Ha habido en España organizadores de la producción? (Entre dos Congresos de ingeniería (1919-1950)», en Castillo, S. (coor.), *El trabajo a través de la Historia,* Madrid, Asociación de Historia Social-Centro de E. Históricos, 1996, pp. 233-264.

[18] González-Rothwos, Mariano, «D. César de Madariaga y Rojo», pp. 7-10, en Madariaga, César de, *Organización Científica del Trabajo.* I *Las ideas,* Madrid, Biblioteca Marvá, 1929.

[19] [Madariaga, César de], «Notas sobre la educación profesional del obrero adulto», *BJPIOE* 1-3, enero-marzo, 1920, pp. 46-62. Ponencia presentada al I Congreso Nacional de Ingeniería, Madrid, noviembre de 1919.

bilidad de unos u otros obreros realizando una clasificación detallada para poder marcar orientaciones específicas.

La iniciaban cuatro grupos de *trabajadores adultos* diferenciados en aquellos que no han tenido nunca oficio (por razones distintas con o sin instrucción primaria suficiente, por voluntad propia, por incapacidad); los que no trabajan en el oficio que aprendieron (por sufrir alguna incapacidad física, por otras causas); los que han aprendido su oficio fuera de toda escuela y método; los que han pasado por una escuela después de poseer el oficio; los que han pasado por una escuela antes de poseer el oficio. Junto a estos *trabajadores* enunciaba un segundo bloque, el de los *Capataces, maestros, etc.,* distinguiéndolos por su procedencia –del capital, del trabajo o de una escuela–. Cerraba, por último, la clasificación el grupo de los *Directores de industria,* considerados según procediesen del capital, del taller o de una escuela especial. Y exponía tipos y métodos de formación adecuados a cada colectivo y sus subgrupos y a los fines que en cada caso se podía perseguir.

No cabe aquí detenernos en las consideraciones aunque genéricas atinadas respecto a los tres primeros grupos, dado que los trabajadores en ellos ubicados no reunían características como para ser candidatos a pensión de la Junta. Sí conviene recoger, sin embargo, las consideraciones en torno a los demás grupos pues lo que sobre ellos apuntaba Madariaga tendría pronta plasmación en las convocatorias de pensiones.

En cuanto a los trabajadores que hubieren pasado por una escuela después de poseer el oficio, subrayaba la rentabilidad de trabajar sobre ellos con «una ampliación de conocimientos, para no dejarles colocados siempre en la posición primitiva que adoptara al comenzar su vida de trabajo». Pero el grupo básico para la labor de la Junta parecían ser los trabajadores que habían pasado por una escuela antes de poseer el oficio. Sobre ellos habría que trabajar evitando la tendencia a confundir las carreras con las profesiones industriales.

Hasta este punto las consideraciones de nuestro autor se enmarcaban en una línea de continuidad con la actuación de una Junta que, como venimos viendo hasta ahora y veremos acentuarse en el futuro, reforzaba la elección de obreros con estudios como la materia prima básica, por no decir exclusiva, para sus pensiones. Pero Madariaga añadía matices importantes. El primero era el de introducir como grupo de tratamiento específico, es decir, diferenciado, para la formación profesional el de «Capataces y maestros». Descartaba de ellos a los que fuesen elegidos por «el capital», pues pensaba que poseían por lo general «insuficiente capacidad, insuficiente educación profesional, por no decir nula» y no son «en realidad mas que vigilantes de confianza del patrono». Desde el punto de vista educativo los consideraba «exactamente igual que el de los obreros sin oficio», pues no es lo mismo «maestro, capataz, etc., que vigilante» patronal. Diferente era si procedían del taller. Los formados en los centros de trabajo

> fueron en un tiempo, y aun hoy lo son a veces, excelentes, pero dada la extrema movilidad de los problemas industriales, se precisa contramaestres que secunden fácilmente la gestión de los directores de industria y se amolden a las variaciones, a veces muy profundas, de los métodos industriales.

Había, pues, que dar a estos contramaestres una educación complementaria de carácter teórico-práctico que les permitiera adecuarse a estas circunstancias de puesta al día continua. En cuanto a los procedentes de una escuela especial, a la inversa, sería la «realidad de la industria» la que les haría adquirir los conocimientos prácticos necesarios, al estar en posesión de un suficiente conjunto de conocimientos teórico-prácticos. Necesitaban, pues, siempre según Madariaga, poca educación complementaria.

Y terminaba con el tratamiento del último colectivo, el de directores de industria. Sobre él hacía análogas deducciones que sobre el precedente. Si se prescindía de los provenientes del capital, era «el que menos educación complementaria» requería y el «mejor dispuesto a toda clase de educación profesional». Era, en cambio, el grupo necesitado de una mayor labor de perfeccionamiento. Ahora bien, «dado el nivel cultural que es de presumir en este grupo» al reclutarse la mayoría en escuelas de Ingenieros u otras escuelas profesionales, «al propio individuo le corresponde elegir sus modos y medios de perfeccionarse».

Capataces y maestros y directores de industria acabarán en el nuevo sistema de pensiones integrando el colectivo de técnicos y directores que con el de obreros manuales formarán, a partir del decreto de 1921, un nuevo binomio interno en las antiguas pensiones para obreros.

Las reformas de esencia de Sanz de Escartín, 1921

El asesinato de Dato, en marzo de 1921, conllevaba el nombramiento de un nuevo presidente del Consejo –Manuel Allendesalazar– con la consiguiente remodelación de equipo ministerial. Eduardo Sanz Escartín –conde de Lizárraga– sucedía a Carlos Cañal en Trabajo. Pero los cambios no habrían de afectar a las reformas que se estaban preparando en un ministerio cuyo subsecretario –Conde de Altea– seguía en su puesto y con un Patronato en cuya presidencia continuaba el presidente del IRS, Luis Marichalar, Vizconde de Eza y Madariaga se mantenía como director de pensiones.

De ahí que el nuevo ministro pasase de inmediato a la firma del monarca el decreto de «reforma y ampliación» que la Junta, tras larga elaboración, le proponía. Desde luego la reforma recogía los cambios de esencia que se venían preludiando[20].

Readecuar el sistema de pensiones para ingenieros

Hasta entonces la labor de la Junta venía ejerciéndose en dos sentidos. En palabras de Madariaga, de un lado estaba «la ampliación de estudios de los ingenieros salidos de las escuelas especiales», de otro, «la educación técnica en los medios más adecuados del extranjero de los obreros que mayor rendimiento pueden dar a su regreso a España».

---

[20] Ministro de Trabajo, Real Decreto de 14 de mayo de 1921, *Gaceta de Madrid,* 22 de mayo de 1921, pp. 737-739.

En cuanto a las primeras, como sabemos, se trataba de que los cinco alumnos más aventajados que terminaban su carrera en las Escuelas de Ingenieros de Minas, Montes y Agrónomos, tenían derecho a que la Escuela les propusiera para una pensión en el extranjero. El decreto de Sanz y Escartín modificaría totalmente el sistema al estipular que

> la Junta, ordenará concursos para pensiones, en el extranjero, tanto de los Ingenieros de Minas, Montes, Agrónomos e Industriales que terminen sus carreras, como de aquellos que, habiendo ejercitado con notoria suficiencia sus profesiones, merezcan la subvención del Estado para perfeccionar sus estudios.

Varias eran las cuestiones que fundamentaban los cambios según el preámbulo del decreto. Por un lado, había que subsanar la «sin razón» de la exclusión hasta entonces de los ingenieros industriales del régimen de pensiones. Por otro, poner remedio a lo que la experiencia había puesto de relieve, algo de lo que Madariaga se había hecho eco ya al tomar posesión en noviembre de 1919 y constatar que hasta entonces habían sido pensionados sesenta y tres ingenieros, pero sólo veintisiete de las memorias por ellos presentadas habían tenido entidad –y muy desigual– para publicarse. Ante tal panorama, el nuevo inspector sentenciaba «si hasta ahora se ha dejado en entera libertad ciertos detalles de estas expediciones», en el futuro, la Junta espera obtener mejores resultados con «una intervención más directa»[21]. De ahí, que el decreto estipulase que, si bien las Escuelas seguirían proponiendo a los cinco alumnos y determinando los temas individuales objeto de la pensión, sería, sin embargo, la Junta la que designase el país de residencia y el desarrollo del tema fijado teniendo en cuenta que «en ningún caso se concederá la pensión para país cuyo idioma desconozca el candidato propuesto».

Era una reacción ante lo que algunos autores afirmarían claramente: las pensiones para ingenieros, en su concepción anterior no rendían «todo el fruto apetecido» ni compensaban «suficientemente los gastos que ocasion[ab]an». La práctica venía demostrando que «esos laureados oficiales, en su mayoría dormíanse en los laureles, no correspondiendo con su actividad profesional al celo y munificencia del Estado»[22].

De qué servía a la técnica nacional pensionar la actitud y el espíritu investigador de un *estudiante* si no existía en el premiado el interés y deseo de perfeccionarse junto a la voluntad real de aplicar luego en el *ejercicio* de la ingeniería lo aprendido. Ahí venía residiendo una grave limitación del antiguo sistema de pensiones para ingenieros que la nueva normativa pretendía eliminar, aun cuando en su aplicación tuviese que

---

[21] [Madariaga, César de], «Notas»..., *op. cit.* Meses después de las palabras de Madariaga, como hemos visto, se concederían 30 nuevas pensiones –recuperación de las promociones de 1917 al 1919 paralizadas por la guerra– de las que realmente sólo 24 acabarían aceptándose. A corto plazo nada cambiaba: de los 23 pensionados realmente habidos en 1922, sólo cinco habían presentado trabajos en marzo del año siguiente, aunque «otros» lo tuviesen anunciado. *BJPIOE* 1-2, enero-febrero de 1923, p. 68.

[22] Santacruz, Pascual, «Algo sobre cuestiones sociales y legislación del trabajo VI. Conclusión», Análisis sobre la legislación del año 1921, en *Nuestro Tiempo*, julio de 1923, p. 48.

sortear nuevos obstáculos. Entre ellos no sería de los menores el que, con la nueva fórmula, entre las propuestas de las Escuelas y la adjudicación de la Junta mediaban trámites y tiempos que, unidos a las *condiciones* finales de cada adjudicación, propiciaban renuncias que retrasaban un desarrollo acompasado de las pensiones, al incidir seriamente tanto en la cadencia del numero de ingenieros pensionados por año como en el equilibrio anual de pensiones por especialidad.

La introducción de las pensiones para técnicos directores

Pero el decreto conllevaba reformas de mayor calado. Modificaba de raíz el sistema ampliando el elenco de ingenieros susceptibles de pensión.

Sin eliminar las pensiones a los ingenieros al término de sus estudios, se abrían también concursos para «todos los ingenieros» de las cuatro ramas –minas, montes, agrónomos e industriales– que estando ya ejerciendo al servicio de la industria privada o al del Estado, tuviesen y mostrasen «un interés objetivo y personal que responda a necesidades de índole industrial y científica del país», como se indicaba en el preámbulo del decreto, o que hubieren «ejercitado con notoria suficiencia sus profesiones», como se recogía en el articulado del mismo.

El objetivo radicaba, pues, en dirigir las pensiones hacia aquellas personas con formación, experiencia y en activo en sectores en que propiciar un aumento de cualificación respondiese a necesidades industriales y científicas, es decir, revertiese de forma positiva y directa en el sistema productivo a su vuelta a España.

Era una primera constatación de una de las líneas maestras que subyacían en la reforma: el interés por la promoción de la formación de los ingenieros *en ejercicio.* Interés que desbordaba el campo de una mera remodelación de las pensiones de *los ingenieros* para afectar a la práctica totalidad de los *técnicos* pues en esta misma onda, el decreto incorporaba otra iniciativa sumamente innovadora:

> la Junta propondrá también un número determinado de pensiones para Peritos mecánicos, electricistas y químicos que presten sus servicios en fábricas y talleres, como encargados, contramaestres o directores de Industria, e igualmente para Ayudantes de los Cuerpos de Ingenieros y demás técnicos, con títulos profesionales o sin ellos, siempre que demuestren la capacidad necesaria y hayan de dedicarse al ejercicio industrial de su profesión.

Es decir, se facultaba también a la Junta para pensionar a toda una panoplia de técnicos, tuvieran o no titulaciones oficiales, siempre que acreditaran capacidad y dedicación al ejercicio de su profesión en las empresas. Se trataba, pues, de ofertar la posibilidad de ser pensionados a aquellos que estaban ejerciendo como cuadros industriales, al margen de títulos oficiales. Para ello, en las convocatorias se establecerían, como veremos, requisitos de años de práctica. Es decir, se quería incidir en el perfeccionamiento formativo de los cuadros realmente activos en las estructuras de producción.

Este planteamiento entrañaba una concepción específica del papel de los ingenieros y de los técnicos tanto en el sistema productivo como en la sociedad en general, de la que Madariaga era por estas fechas un destacado exponente. Para él los ingenieros, y por extensión los técnicos, representaban profesiones diferenciables por su labor intelectual de las del resto de trabajadores –los obreros *manuales*– y del capital. Como nueva clase intelectual, constituían, por otra parte, «la base fundamental de cualquier organización económica, sobre la que asentar cualquier edificación social»[23].

Situación cuando menos compleja la de este tercer elemento, «eslabón entre el capitalista y el obrero», que «en las luchas sociales comienza a ser estrujado por unos y otros, y sometido a ambas tiranías», pero que «no puede manifestarse en un sentido ni en otro porque el equilibrio quedaría roto».

El caudal científico-práctico de los técnicos debía estar siempre, según Madariaga, al servicio de todos los sectores de la opinión pública que representasen una parte de la vida nacional, y, en particular, de todo aquello que representa un anhelo de mejora social, que el ingeniero de la industria activa siente más intensamente que ningún otro.

Con estas ideas, Madariaga sería uno de los impulsores del movimiento asociativo que cristalizaba a finales de enero de 1922 en la creación de la Asociación General de Técnicos de la Industria –AGTI– en cuyo primer Consejo de dirección asumía el cargo de agente de enlace con la técnica extranjera[24]. La AGTI presumiría pronto de ser la

> única asociación que acoge en su seno sin distinción de castas ni jerarquías a todos los trabajadores intelectuales de la industria desde el primer ingeniero hasta el más modesto jefe de taller, ya posean un título oficial, nacional o privado, ya ostenten como sola ejecutoria el puesto de honor que ocupan en la producción.

Y presentaban a los poderes públicos una petición para afrontar el problema del exceso de técnicos extranjeros en España[25]. También en esto la visión del problema y las alternativas que se proponían eran similares a las asumidas por el Patronato de pensiones en las convocatorias de expediciones que realizará por esas fechas. *Et pour cause,* dado que, como a continuación veremos, Madariaga seguía siendo actor básico en ambas entidades.

Pero retomemos el hilo de nuestra narración volviendo a nuestro análisis de las reformas del decreto de Sanz de Escartín.

---

[23] «Un problema magno de ingeniería», por Cesar de Madariaga, ingeniero de Minas, en *Revista España,* 8 de enero de 1920, pp. 13-14. «Sindicación en vez de Socialismo», *Revista España,* 20 de marzo de 1920, pp. 7-8, por César de Madariaga, ingeniero de minas.

[24] «Una nueva Asociación», ABC, 28 de enero de 1922, p. 19. La revista *Industria y Economía* cuyo primer número había aparecido en enero de 1921 –incluyendo ya un artículo de Madariaga– sería órgano oficial de la AGTI desde el nacimiento.

[25] «Los técnicos extranjeros», *Madrid Científico,* noviembre de 1923, p. 349. Petición al Directorio Militar.

Pensiones nacionales y cursos de perfeccionamiento obrero

Si exceptuamos que las pensiones para técnicos se convocarán unidas a las de los obreros –como pensionados A y B respectivamente–, en el campo de lo que seguirán denominándose pensiones para obreros, la innovación del decreto estribaba en añadir a las otorgadas en el extranjero la posibilidad de ofertar otras *dentro* del territorio nacional

> la Junta podrá proponer al ministro el nombramiento de obreros pensionados para seguir en España los cursos profesionales que aquella establezca. La duración de estas pensiones no podrá exceder de dos cursos.

Había que introducir –según el preámbulo del decreto– otra manera de lograr los mismos fines hasta entonces perseguidos, con evidente beneficio para los obreros a quienes «con la pensión pueda facilitárseles en otras regiones distintas de la de su residencia habitual un perfeccionamiento técnico, sin necesidad de ir al extranjero»[26].

El decreto incorporaba, asimismo, otra novedad relevante que ampliaba aún más el ámbito de actividades de la Junta en territorio español: autorizaba a la Junta para organizar Cursos de perfeccionamiento profesional obrero, concebidos como

> las enseñanzas que se han de proporcionar a los trabajadores en la industria y en los oficios para adquirir los conocimientos teóricos necesarios en su oficio y compatibles con su trabajo o en combinación con él.

Los cursos de complemento y de perfeccionamiento profesionales respondían, en el sentir del ministro, a una necesidad universalmente sentida en la industria, «siendo considerados como el medio más adecuado, tal vez el mejor, para la formación profesional de los obreros en los oficios respectivos». Constataba, asimismo, que en muchas regiones industriales del extranjero, cursos y obligatoriedad eran solicitados tanto por patronos como por obreros, al considerar todos que tales enseñanzas eran «indispensables para el desarrollo de la industria y para el interés del obrero, puesto que el desenvolvimiento de sus aptitudes determina una justificada elevación gradual de los salarios».

Por ello se facultaba a la Junta para organizar y gestionar los cursos según las necesidades de la «Industria y de las Artes» con profesores con conocimientos teóricos y prácticos de los oficios, y a hacerlo a petición de entidades patronales, Corporaciones, Sindicatos o de acuerdo con los Municipios que se lo solicitaran[27].

---

[26] La Junta no otorgó, que sepamos, ninguna pensión *nacional* en el periodo aquí considerado.

[27] La Junta podría expedir certificados de suficiencia, tras establecer las pruebas pertinentes. El nombramiento y retribución de conferencias y lecciones de los profesores –antiguos ingenieros y obreros pensionados, u otros– se haría por la Junta (art. 15). Escasos fueron los cursos de perfeccionamiento en el periodo aquí considerado.

Se planteaba como un ensayo, que de ofrecer resultados satisfactorios, «permitiría mayores desarrollos, hasta llegar a la obligatoriedad de esos cursos», como se daba en Alemania y más recientemente en Francia con la ley Astier, «llegándose en la vecina República –subrayaba el ministro– a la creación de una subsecretaría para la enseñanza técnica».

El decreto establecía, por último, con carácter general para el futuro de todo tipo de pensiones lo que ya hemos visto se había estipulado de forma específica para los obreros en la convocatoria de 1920: el estatuto de pensionado sin pensión.

Se trataba, como ya dijimos, de que razones presupuestarias no impidieran el apoyo, si quiera indirecto, a trabajadores con voluntad de adquirir formación. La diferencia estribaba en que si entonces era aplicable sólo a los obreros, a partir de ahora lo sería también a los ingenieros.

Estas eran las nuevas tareas y ámbitos de actuación que se asignaban al Patronato y que el artículo segundo del decreto recogía a modo de definición de su esencia

> Tendrá a su cargo las pensiones de Ingenieros y obreros dentro y fuera de España; la facultad de establecer cursos de perfeccionamiento profesional para obreros y el estudio, las informaciones y trabajos que en este respecto se le encomienden por el Ministerio de Trabajo.

Desde luego las modificaciones sufridas parecían reclamar, en puridad, un cambio de denominación de la Junta de Patronato pues por las tareas que se le llamaba a asumir –docencia directa en formación profesional– desbordaba el terreno de las meras pensiones y, aún en estas, el ámbito nacional se añadía al extranjero, exclusivo hasta entonces.

Nueva planta para una nueva Junta

No se decidiría el ministro a adecuar el nombre de la institución a los nuevos contenidos asignados, pero sí procedería a dotarla de nueva estructura organizativa. De entrada la Junta tenía «capacidad para adquirir, poseer y administrar bienes de todas las clases con destino a los fines para que fue creada»[28]. Adquiría, a la vez, un mayor empaque aumentando de ocho a trece sus miembros. La presidencia seguía recayendo en el presidente del IRS, con tres vocales natos altos cargos dependientes del propio ministerio –el subsecretario de Trabajo, el presidente del INP y el de la Junta de Colonización–. Seguía en ella el presidente de la Junta de Amplia-

[28] «Se considerarán bienes del Patronato: a) los adquiridos a título lucrativo; b) los procedentes de las ventas de sus publicaciones y los ingresos de sus enseñanzas; c) los que las Corporaciones, Instituciones o Entidades le entreguen para aplicarles a sus fines generales o según instrucciones determinadas; d) las cantidades que se consignen en el presupuesto del Ministerio del Trabajo para atender a sus servicios. La Junta rendirá cuenta de la inversión de estos fondos en la forma dispuesta por las leyes» (art. 7).

ción de Estudios. Se aumentaba a dos la representación de los trabajadores y se incluían otros dos de representación patronal, esta última inexistente hasta entonces, pero imposible de soslayar ante los nuevos cometidos. Si con anterioridad era discutible el haber prescindido de la representación patronal, a partir de ahora, al introducirse la categoría de técnicos directores de industria como pensionados específicos y al asumir la nueva labor encomendada de perfeccionamiento profesional en el territorio nacional, esta era obviamente imprescindible.

En cuanto a los representantes de los ingenieros de nombramiento ministerial, en consonancia con las novedades introducidas en las pensiones, se añadía uno para los industriales y se ampliaba la entrada de vocales con un representante por las Escuelas de peritos, único al que se le exigía ser profesor encargado de enseñanzas prácticas en línea con el tipo de profesorado que se iba a necesitar para los cursos de perfeccionamiento para los que se había habilitado a la Junta.

Dada la complejidad de las funciones de la Junta se normatizaba una estructura de funcionamiento. Constaría de la *Junta plena,* constituida por el presidente y todos los vocales, con asistencia del secretario y el inspector de las pensiones, ambos con voz pero sin voto; la *Comisión ejecutiva,* integrada por el presidente y cuatro vocales propuestos por el mismo Patronato, más el inspector de las pensiones y el secretario de la Junta; la *Secretaría,* dirigida por el secretario y dotada de personal de secretaría y contabilidad y, por último, la *Sección técnica y profesional,* compuesta del inspector de las pensiones y del personal del servicio de documentación y cursos profesionales[29].

Al presidente competían las atribuciones típicas en estos casos. Representar a la Junta, convocar, presidir y ordenar las sesiones plenas y de ejecutiva. En su ausencia o imposibilidad, lo sustituiría el vicepresidente que la Junta designase. Las funciones básicas de funcionamiento de la Junta residían en la Comisión ejecutiva que tenía a su cargo preparar los asuntos y los proyectos que habían de ser sometidos a la resolución del pleno; desarrollar y dar cumplimiento a sus acuerdos; resolver sobre las cuestiones de trámite; administrar los fondos; inspeccionar los servicios. Al pleno, aparte de aprobar las propuestas, se le asignaba como tarea propia elaborar y aprobar anualmente el presupuesto de régimen interior, que habría de someter a la aprobación del ministro.

Al regularse la Junta, se introducía una cuestión hasta entonces ajena a su esencia: el cobro de dietas por el ejercicio de los cargos. Se trataba de hacer extensiva a la Junta de Patronato la misma consideración de que disfrutaban los otros organismos consultivos del Ministerio[30].

---

[29] El nombramiento de Inspector de Ingenieros y obreros, el del Secretario y el de Contador se harían por el Ministro, a propuesta de la Junta. El de los demás funcionarios –profesores del curso preparatorio, personal subalterno y ordenanzas– competía a la Junta (Art. 16)

[30] Por la asistencia a las reuniones «devengarán el Presidente 30 y los Vocales 20 pesetas de dietas». «Sin que el devengo pueda exceder de una dieta semanal para la Comisión ejecutiva y de dos mensuales para la Junta en pleno, cualquiera que sea el número de reuniones que se celebren, pagándose dichas dietas de los fondos de la Junta». (Art. 6.)

Tales eran las bases con las que la Junta arrancaba en su nueva etapa. Sanz Escartín las consideraba como «un gran avance, iniciador de ulteriores desenvolvimientos sobre la materia», que la Junta debería ir recogiendo en la elaboración de un reglamento de régimen interior, para someter a futura aprobación del Ministro[31].

Como soporte de esta nueva etapa, pronto se produciría un cambio que, sin ser explícito en la reforma, era obvio efecto de la misma. La Junta debía tener mayor visibilidad social. Había que evitar que pudiese tener sentido afirmar, como lo haría su propio presidente que «sólo saben que existe esta Junta los que la componen y los por ella beneficiados». Para ello, entre otras cosas, las oficinas del Patronato no podían seguir reducidas a «un pisito prácticamente amueblado», ubicado «encima del Instituto de Reformas Sociales»[32]. La junta debía tener mejor sede y mayor autonomía. Pronto, dotación presupuestaria mediante, se darían los pasos que culminarían con el traslado de sede a fines de 1922 a los nuevos locales de calle Prado, 26. Allí se reanudaban los distintos servicios a mediados de febrero del año siguiente. Se retomarían escalonadamente los cursos de idiomas para obreros, la apertura diaria de la sala de lectura de libros y la de revistas y, en días alternos, la de lectura de revistas con proyecciones, el consultorio de matemáticas y el de mecánica y las consultas bibliográficas[33]. Iban pues a seguir dispensándose servicios ya disponibles pero de forma más sistemática y ampliada. Al mismo tiempo, la biblioteca de la Junta tendría mejores espacios para prestar sus servicios, pudiendo dar acomodo a la constante ampliación de sus fondos y procurando la más fácil y directa consulta de los mismos aprovechando primero la colaboración de antiguos pensionados, conveniando luego la de estudiantes de últimos cursos de las Escuelas de ingeniería.

Acorde a este espíritu de buscar una mayor eficacia y repercusión a su labor, desde la Junta se desarrollaría una «intensa acción» para «conservar un íntimo contacto con los expensionados y procurar en lo posible atraerlos a una colaboración». En esta línea, actualizarían y publicarían durante todo el año 1920, listas de direcciones de expensionados y se apoyarían los intentos que estaban surgiendo de asociarse entre ellos llegando a difundir a final de año un proyecto de estatutos y a publicitar de forma continua los diversos beneficios mutuos que tanto pensionados como Junta podían obtener de los servicios que podían prestarse[34]. Se había, desde luego, entrado en una

---

[31] El Reglamento no sería aprobado hasta el 22 de octubre de 1926.

[32] Declaración del presidente y descripción de las oficinas por un periodista tras su visita, en «Una Obra útil. Pensiones de Ingenieros y Obreros», *Nuevo Mundo,* 12 de marzo de 1920, p. 23.

[33] «Los servicios de documentación y bibliografía», en *Acción,* 16 de febrero de 1923, p. 2. Algunos de estos servicios como el de información técnica y bibliográfica iniciado en 1920, se potenciarían ahora grandemente. Baste señalar que de los 4.377 libros existentes en la Biblioteca a finales de 1920 se pasaba a los 12.045 a fines de 1927, y de 340 a 601 revistas de suscripción viva entre iguales fechas. *BJIOPE* 1-2, enero-febrero, 1921, pp. 30-34; 1-3, enero marzo, 1928, pp. 1-9.

[34] Intentos de asociacionismo entre los expensionados se habían dado ya, al menos, desde 1907 –*La Unión de obreros pensionados en el Extranjero por el Estado*–, pero sin tener continuidad. La experiencia esta vez tampoco sería muy halagüeña aunque la idea tomase cuerpo en 1925 en la *Asociación de españoles pensionados y expensionados en el Extranjero*.

nueva etapa en que los campos de actuación iban a diversificarse. Pero, lógicamente, la labor primordial de la Junta seguía siendo la gestión directa de las pensiones y a ella debía dedicar sus mayores desvelos.

La expedición de directores técnicos y obreros fundidores, 1923

La reforma de Sanz Escartín se había producido a poco de ponerse en marcha la expedición resultante de la convocatoria de 1920. Gran parte de la actividad de la Junta se dedicaría, pues, tras el decreto a gestionar dicha expedición que, como sabemos, no habría de finalizar totalmente hasta 1924.

Pero tal gestión junto al cumplimiento de los demás cometidos del Patronato no le impedirían poner en marcha en 1923, y ya desde su nueva sede, una expedición algo singular, al ser exclusivamente para fundidores.

Se trataba de una convocatoria de trece pensiones, de las cuales tres correspondían a un denominado grupo A, «para directores técnicos» con título o sin él, y las diez restantes para otro grupo, el B, de «obreros», ambos de las industrias de fundición, para estudiar en el extranjero los procedimientos de dicha industria, tras visitar detenidamente la Exposición anexa al Congreso Internacional de Fundición, que había de celebrarse en París en septiembre de 1923. Congreso «donde como es natural, –opinaba la Junta– se han de recoger las últimas y más provechosas enseñanzas sobre la materia». El objetivo era que los directores técnicos estudiasen en el extranjero los procedimientos de esta industria, y los obreros se perfeccionasen en ellos[35].

El Congreso internacional era desde luego una ocasión única que ofrecía grandes ventajas para la formación y aprendizaje. De ahí que la Junta considerase que cabía hacer una convocatoria específica para *fundidores.*

Pero a esa singularidad –*sólo para fundidores*–, la convocatoria añadía la de ser la primera que se realizaba de acuerdo a la nueva concepción de las pensiones instaurada en el decreto de 1921. Fijaría, por ello, pautas y características que devendrán genéricas en las siguientes convocatorias cuando se retomen la pluralidad de oficios y sectores convocados.

La distinción entre ambos grupos, A –técnicos, directores– y B –obreros– era la primera de esas características llamada a perpetuarse. Respondía claramente a la distinción establecida en el decreto de 1921 entre *técnicos* –en que las titulaciones tenían destacado pero no excluyente papel, primando como méritos el ejercicio y la experiencia en labores de gestión y dirección– y obreros manuales –con experiencia y cierta formación y, por supuesto, también en ejercicio.

Las pensiones del grupo A tendrían una gratificación mensual de 750 pesetas, corriendo igualmente a cargo de la Junta los gastos que esta les autorizase de viajes, matrículas y libros. Tendrían una duración de nueve meses, características de cuantía de remuneración y duración similares a

---

[35] Ministerio de Trabajo, Comercio e Industria. Real Orden de 18 de abril de 1923, *Gaceta de Madrid,* 11 de mayo de 1923, p. 612; nota oficial adjunta a la convocatoria, reproducida en *ABC,* 1 de mayo de 1923.

las que venían teniendo las anteriores de ingenieros. Pero se introducía una novedad que seguiría manteniéndose en convocatorias posteriores: quienes obtuviesen la pensión la recibirían, con la carga de ponerse a disposición de la Junta para dar la instrucción teórica conveniente a los obreros pensionados, realizar la investigación bibliográfica oportuna en las oficinas de la Junta y para dirigir a los obreros, de acuerdo con las órdenes de aquella, en el extranjero, durante el Congreso Internacional de fundición y la Exposición anexa de París.

Se trataba de cooperar en las actividades paralelas que la Junta venía desarrollando. De momento se hablaba de trabajar en las oficinas, luego se especificará en la biblioteca.

Para los obreros manuales, el tiempo de duración de la pensión sería de un año y tres meses de curso preparatorio, pudiendo prorrogarse en plazos sucesivos, previa valoración de la Junta, sin que pudiese superar en ningún caso los treinta meses. Durante la pensión, el obrero percibirá un jornal entre diez y doce pesetas, siendo de cuenta del Estado los gastos de matrículas, libros e instrumental, previa autorización de la Junta. Las condiciones, en general, seguían siendo, pues, las mismas que en convocatorias anteriores para obreros. No se establecía para ellos ninguna carga específica, ni en esta ni en posteriores expediciones. Sí era, sin embargo, novedosa la concepción que tenía la Junta sobre la expedición.

> La idea de enviar a ingenieros o técnicos-directores y a obreros formando un todo orgánico responde a la aspiración de que los ingenieros dirijan a los obreros en la parte teórica de la fundición, y que los ingenieros aprovechen también las enseñanzas de la manipulación de las cosas que pueden recoger de los obreros, conviviendo además de este modo durante un tiempo que puede ser de gran provecho para ambos grupos de pensionados.

Esa «organicidad» se plasmaría también en el curso preparatorio que, con una duración máxima de tres meses, debía preceder a la marcha de ambos colectivos al extranjero y en el que los ingenieros pensionados debían iniciar a los obreros en los problemas teóricos de la fundición, completándose el curso con lecciones de idiomas de los países donde habrían de trabajar[36].

Independientemente de este periodo de trabajo común –curso y exposición–, tanto uno como otro grupo dispondrían después separadamente de la pensión durante el tiempo indicado para cada colectivo.

A estas alturas del relato, quizás convenga puntualizar algunos de los términos que la Junta empleaba en estos y otros textos al referirse –por la inercia de años anteriores– a «ingenieros» y «obreros» como los dos colectivos citados en la convocatoria. Desde luego la convocatoria oficial se refería a algo muy distinto: «técnicos y directores», grupo A, y «obreros»,

---

[36] Por cierto que a poco de la convocatoria, los dirigentes de la AGTI, resaltarían como un triunfo el obtenido por su Asociación, «consiguiendo que impere su espíritu en la reciente convocatoria [...] para estudiar la fundición de hierro». «Banquete Anual. Los técnicos de la industria», en *El Sol,* 29 de junio de 1923.

grupo B. Por ende, a las plazas del grupo A podían optar no sólo ingenieros, sino hasta aspirantes carentes de titulación académica, pues los requisitos que facultaban para ello eran:

> a) Poseer el título de una de las Escuelas oficiales de ingenieros civiles, y haber trabajado durante un año, cuando menos, en talleres de fundición o en algún laboratorio dedicado a estudios correspondientes a esta industria.
>
> b) Poseer título de Perito de alguna de las Escuelas industriales civiles, y acompañar certificado de tener o haber tenido a su cargo puesto directivo en talleres de fundición durante tres años, por lo menos.
>
> c) Los que sin título profesional demuestren ocupar o haber ocupado puesto directivo, cinco años a lo menos, en talleres de fundición.

Especificándose, además, que el orden de enumeración no implicaba preferencia en la elección, pues desde cualquiera de los tres supuestos se tenía igual derecho de prelación. Y de hecho así fue entendido por los aspirantes, pues concursaron dos ingenieros industriales; seis peritos industriales –de los que sólo dos eran fundidores–; un ayudante de mina, anteriormente, obrero fundidor; un licenciado en Ciencias que estaba al frente de un laboratorio anexo a una fundición; y un patrono fundidor, sin título.

En cuanto a los obreros manuales se seguían manteniendo los requisitos de convocatorias anteriores incluido el de edad –entre 20 y 32 años– exclusivo hasta entonces de la de 1920. Sólo se añadía como obligatorio algo que en anteriores convocatorias era potestativo. Cada solicitante debía adjuntar a su instancia

> una relación de los talleres donde ha trabajado, expresando la clase de puestos desempeñados, los jornales devengados, el tiempo en cada uno de ellos; todo ello con la mayor exactitud posible, y siempre que se pueda con los certificados correspondientes o sus copias.

La disponibilidad de información sobre las trayectorias laborales de los solicitantes era, desde luego, una herramienta llamada a facilitar la calidad de las decisiones de la Junta a la hora de otorgar las pensiones.

Lanzada la convocatoria sufriría algunos retrasos alargándose los plazos de presentación de documentación hasta el diez de junio. Mientras tanto, la Junta realizaría un esfuerzo paralelo de difusión de la convocatoria enviando un amplio texto explicativo

> a los diarios más importantes de Madrid y provincias, así como a todas las Asociaciones patronales y obreras, Escuelas industriales y de Artes y Oficios, Escuelas y Asociaciones de ingenieros, Cámaras de Industria, y directamente a más de 400 fundidores de España.

Pero había que reconocer que «la circulación de dicho impreso no ha[bía] sido muy profusa» achacándolo «en gran parte» bien a la falta de interés de las personas que los recibían, o bien al exceso de este pues, «en

las Asociaciones no es raro que si interesa al que lo recibe, lo guarde para sí como oro en paño, sin ponerlo en conocimiento de otros compañeros».

Pese a todo, para las tres plazas del Grupo A se presentaron, como sabemos, once solicitudes que denotaban una muy variada formación y procedencia, y veintidós para las diez del grupo B de obreros. La selección, siguiendo el conocido tratamiento, ocuparía los meses de junio y julio, produciéndose la resolución de la convocatoria el 31 de este último mes.

Para el curso previo quedó, pues, un muy limitado tiempo. En todo caso, los plazos acabarían cumpliéndose y los pensionados, con el vocal de la Junta Moreno Caracciolo, se integraban en ese centenar de delegados españoles concurrentes a un Congreso al que asistían representantes de muy diversos países[37].

De allí saldría la decisión de crear un Comité internacional para los nuevos métodos de ensayo de la fundición y el encargo de constituir los correspondientes Comités por países. El Comité nacional *para el ensayo de la fundición,* se aprobaría en España en febrero de 1924. El papel del Patronato de pensiones quedaba de relieve al ser nombrado Caracciolo presidente del Comité y fijarse como sede del mismo el domicilio de la Junta de la que dicho Comité debería usar «los elementos de escritorio, personal auxiliar e información técnica que aquella posee, a fin de que no produzca gasto alguno ni carga al Estado». Sede y disponibilidad mantenida cuando el Comité ampliase sus horizontes al ser transformado en *Comisión permanente para el ensayo de [todo tipo de] materiales,* a finales del año siguiente[38].

Pero aún habría otro aspecto que daría mayor eco a los resultados de la expedición. Tras el Congreso se creaba la Escuela Superior de Fundición en París, única en Europa. El primer curso empezaba de inmediato en enero de 1924, admitiéndose alumnos franceses y extranjeros tras unas duras pruebas de selección entre aspirantes en posesión de titulaciones técnicas. Pronto se conocería que, el perito mecánico-electricista, Santos López Acevedo, procedente de la escuela de peritos de Madrid, y pensionado, grupo A, por la Junta no sólo era el único extranjero admitido en la Escuela, sino que además había obtenido el número uno en los exámenes de acceso. La noticia que tenía un cierto eco en la prensa, lo tendría aún más para la propia Junta que publicaría un amplio dossier sobre la Escuela, su programa, métodos de enseñanza, a lo que sumaba extractos de la correspondencia semanal que López Acevedo mantenía con la Junta detallando como pensionado su experiencia de alumno[39].

Había, además, un motivo supletorio para congratularse pues López Acevedo dejaba patente estar imbuido de lo que eran las líneas básicas de la actuación de la Junta al asegurar a Madariaga:

---

[37] Mariano Moreno Caracciolo, profesor y jefe de los talleres de la Escuela Industrial de Madrid, integraba la Junta como representante de las Escuelas de peritos. Era, además, Doctor en Ciencias Físico-matemáticas.

[38] Presidencia del Directorio Militar, Real Decreto de 8 de febrero de 1924, *Gaceta de Madrid,* 9 de febrero de 1924, pp.684-685. Ministerio de Trabajo, Comercio e Industria, Real Decreto de 18 de diciembre de 1925, *Gaceta de Madrid,* 19 de diciembre de 1925, pp. 1544-1545.

[39] «La Escuela Superior de Fundición de París», en *BJIOPE* 1-3, enero-marzo, 1924, pp. 1-8.

> Yo prometo a usted hacer cuanto en mi mano esté y hacerme un buen metalurgista; usted ya me conoce y se supondrá que no me voy a hacer un metalurgista de «salón», sino que orientaré mis conocimientos a la realidad de una industria que, por haberla ejercido, sé de los gravísimos defectos que adolece.

El *Boletín* de la Junta se haría pronto eco de los trabajos que López Acevedo enviaba desde París, primero sobre cuestiones prácticas, luego sobre aspectos básicos de la enseñanza superior de fundición o de las escuelas de aprendices[40]. Estos últimos los firmaría como «ingeniero pensionado» al haber obtenido ya el título de «ingeniero diplomado superior» en la Escuela parisina.

Las expediciones de ingenieros o técnicos directores y obreros, 1924 y 1926

La expedición de fundidores había sido producto de una coyuntura especial: aprovechar una Exposición Internacional en torno a un sector de la producción, añadiendo como complemento pensiones en el extranjero por un periodo menos extenso que el acostumbrado. Ahora bien, preludiaba lo que venía siendo una de las directrices básicas en la actuación de la Junta: incidir sobre sectores estratégicos –como lo era el de la fundición– en el desarrollo industrial de la época.

Y el afianzamiento de tal premisa iba a quedar meridianamente claro al finalizar las pensiones iniciadas en 1921 y proceder a retomar las convocatorias ordinarias en 1924. Efectivamente el uno de febrero de este último año se publicaba una nueva convocatoria general para cubrir

> cuatro pensiones en el extranjero para ingenieros o técnicos directores de industria, y para treinta obreros manuales correspondientes a las industrias metalúrgicas (incluidos trefiladores y laminadores), construcciones mecánicas (incluidos soldadores), industrias eléctricas (incluidos bobinadores, tracción, etc.), industrias aeronáuticas (incluidos montadores de construcciones metálicas, montadores de motores, constructores, veleros, etc.), y de industrias varias.

Por primera vez la Junta iba a hacer explícitas las razones que impulsaban la elección de los oficios y especialidades contenidos en la convocatoria. Los criterios que aducía no eran desde luego extraños a los que hasta entonces se debían venir aplicando, pero lo novedoso es que ahora los hacían públicos reafirmándolos para su actuación futura[41].

---

[40] «El cubilote» y Notas para la fabricación de fundición acerada», en *BJIOPE* 4-6, abril-junio, y 7-9, julio-septiembre, 1924, pp. 42-46 y 83-88, respectivamente; «La enseñanza superior de fundición» y «Las escuelas de aprendices», en *BJIOPE* 7-9, julio septiembre, 1925, pp. 1-6 y 7-10.

[41] Ministerio de Trabajo, Comercio e Industria. Real Orden de 30 de enero de 1924, en *Gaceta de Madrid,* 1de febrero de 1924, p. 584; y «La última convocatoria de Pensiones», en *BJPIOE* 7-9, julio-septiembre de 1924, p. 89-100, para convocatoria y resolución.

Para elaborar la convocatoria, la Junta había tenido en cuenta dos tipos de problemáticas. Por un lado, estaba la existencia en España de «un cierto número de industrias en que la mano de obra extranjera es preferida a la nacional por razón de calidad, y hasta algunas veces parece aquella insustituible por tratarse de industrias desconocidas o de escasa tradición».

Tras estudiar los casos en que «esto realmente sucede por necesidad» y no por otras causas «extrañas a la capacidad técnica» –proteccionismo natural de las empresas extranjeras; condiciones favorables del precio de dicha mano de obra por razón de las circunstancias aflictivas de los países de procedencia– nos encontramos, proseguía la Junta, «con un número reducido de industrias en donde la mano de obra extranjera no puede ser sustituida por la nacional», pero «aun en los casos extremos, existe entre nosotros personal suficiente capacitado para que, por medio de una labor de adaptación a los procedimientos nuevos, y a veces a la simple organización del trabajo, pudiera hacer dicha sustitución con ventaja». Eran apreciaciones que seguían muy de cerca los razonamientos que la AGTI había hecho públicos meses antes[42].

La segunda de las problemáticas derivaba, por otra parte, de la existencia de industrias «cuyo desarrollo futuro en España interesa determinar». Entre ellas, se citaba explícitamente «el desarrollo de la construcción aeronáutica» a la que nuestro país ofrecía un buen porvenir, en el sentir de la Junta, «por su situación geográfica para la creación de aeropuertos, bases de líneas de correspondencia aérea y de tráfico ordinario en aeroplanos y dirigibles»; otro campo lo ofrecía «la comenzada electrificación de nuestros ferrocarriles, destinada a intensificarse extraordinariamente en el momento en que se impulse la creación de grandes centrales térmicas».

Estas eran las orientaciones que motivaban que la convocatoria comprendiese las industrias que comprendía, apareciendo «dentro de ellas como preferentes aquellas modalidades de trabajo de las que hoy se ocupan [en nuestro país] especial y exclusivamente técnicos extranjeros».

Siendo de urgencia proveer de mano de obra a estos sectores y cualificaciones, la Junta consideraba condición necesaria la de que el candidato, al pedir la pensión, perteneciera y trabajase ya, «por lo menos, en la industria más similar», para que así, y sin otra preparación previa que la del idioma, pudiera «presentarse en el extranjero con una capacidad técnica satisfactoria» y, a la vez, le fuera «más fácil a la vuelta reintegrarse a su trabajo».

Claras eran, pues, las directrices básicas o prioritarias a la hora de elaborar la convocatoria[43]. Pero no eran las únicas. Junto a ellas encontramos una consideración que ya hemos constatado en anteriores ocasiones. «Dada la finalidad de las pensiones», «su necesaria periodicidad, larga, y la reducida amplitud de cada convocatoria», impuesta por los recursos dispo-

---

[42] Cfr. «Los técnicos extranjeros» [instancia de la AGTI al Directorio militar], en *Madrid Científico* 1102, noviembre de 1923, p. 349.

[43] Quien haya seguido estos artículos, recordará que no distaban mucho de las expuestas por Juan José Morato diecisiete años antes al apelar a las estadísticas, al censo de población extranjera clasificado por profesiones como fuente científica para elegir profesiones pensionables. Cfr. Castillo, S. «La formación profesional»…, I, art. cit., p.143.

nibles, no se podía limitar y reducir demasiado el número de industrias de cada convocatoria. De ahí que se incluyese en ella un grupo de libre elección para cualquier industria no comprendida en sus principios generales y que a juicio de la Junta mereciese atención preferente. Por ello también se hacía la designación de industrias con un criterio de gran amplitud, «para que puedan acudir todos aquellos obreros que se crean con méritos suficientes y estimen a la vez que el oficio que ejercen se halla dentro de las condiciones de la convocatoria». Se trataba de evitar que, «por una determinación demasiado concreta de oficios, dejen de concursar a las pensiones obreros de mérito», procurando, además, subsanar «posibles errores y omisiones que podían manifestarse a pesar de todas las previsiones» realizadas por la Junta.

En cuanto a los requisitos para solicitar una pensión del grupo de «ingenieros o técnicos directores de industria», eran prácticamente los mismos que vimos en la convocatoria de fundidores. Variaba sólo parcialmente uno de los apartados. Donde antes se indicaba que entre quienes podían optar a una de las plazas estaban aquellos que «sin título profesional demuestren ocupar o haber ocupado puesto directivo, cinco años a lo menos», ahora se establecía que entraban en esta categoría los que demostrasen

> a falta de cualquiera de los títulos anteriores [de ingenieros, peritos o ayudantes de ingenieros], poseer otro no incluido en aquellos y demostrar hallarse trabajando en un puesto directivo más de cinco años en talleres, fábricas, laboratorios o estudios correspondientes a la industria en cuestión.

Lo que suponía mantener en esencia la posibilidad de titulados no oficiales, pues los nuevos títulos admitidos podían ser otorgados por empresas o centros de trabajo.

Variaba, asimismo, respecto a la convocatoria anterior, la duración de las pensiones que esta vez era de un año y la cuantía mensual entre 600 y 800 pesetas según el país de destino pero, al resolverse la convocatoria, se dejarían en 750. Las pensiones tenían, a su vez, cargas similares a las establecidas para los fundidores. Todo técnico o director pensionado tendría, pues, que realizar la investigaciones bibliográficas en la Biblioteca de la junta dar instrucción teórica a los obreros pensionados durante el curso preparatorio y dirigir después a los obreros durante el transcurso de la pensión, con arreglo a las instrucciones de la Junta y en la proporción compatible con su propio trabajo, dado que en esta convocatoria se comprendían varias industrias. Cargas que suponían que la Junta quería seguir con un método que reconocía que le había dado «excelentes resultados». Asimismo deseaba continuar con otro de los aspectos del nuevo sistema, el de «enviar técnicos directores simultáneamente con los obreros», porque «si la razón de ser de esta convocatoria no lo aconsejara por sí sola, bastaría tener en cuenta los “resultados felicísimos” obtenidos con los fundidores para volverlo a hacer ahora. La idea de enviar técnicos directores y obreros, formando un *todo orgánico,* alegaba la Junta, respondía a la vieja aspiración de que los “ingenieros” dirigieran a los obreros en la parte teórica de la industria, y que los “ingenieros” aprovechasen también las

enseñanzas que de la manipulación de las cosas podían recoger de los obreros». Pero la *organicidad,* también podía servir para conseguir otros objetivos, no por inmateriales menos importantes.

> conviviendo además de este modo un largo tiempo fuera del propio país, donde el sentimiento de nacionalidad se intensifica, aumentando la cohesión y borrando las diferencias de clase, puede ser esto de gran provecho para ambos. Igualmente es de gran utilidad el contacto entre unos y otros durante el transcurso de la pensión para mantener la necesaria disciplina y vigilancia mutua y para preparar una posible colaboración a su regreso a España.

Es decir, se podía obtener una mayor cohesión social, basada en la interiorización de la necesaria disciplina –jerarquía– que redundase en mayor colaboración, en las empresas, a la vuelta a España.

En cuanto a las pensiones para obreros, su duración era de un año y tres meses de curso preparatorio, parte en España y parte en el extranjero, pudiendo prorrogarse en plazos sucesivos –a criterio de la Junta–, sin llegar a exceder los treinta meses. La edad de los solicitantes volvía a estar entre los 20 y los 35 años, rompiendo la excepcionalidad que habían supuesto las convocatorias de 1920 y 1923. El jornal mensual a percibir como pensionado oscilaría entre las doce y las quince pesetas diarias, según el país donde fuese a residir. En realidad, al concederse, fueron todas de doce. Se añadían los consabidos gastos de matrículas, libros, instrumental y los viajes de traslado que en cada caso aprobase la Junta.

Como en anterior convocatoria, se seguía pidiendo que se presentase un contrato de trabajo con el patrono sobre las condiciones de readmisión a la vuelta o que se alegase el por qué no se presentaba, pero se añadía que «en estos casos la no inclusión del contrato de trabajo no supone relación de inferioridad con respecto a los solicitantes que le presenten». El objetivo era claro: se quería asegurar la recolocación del trabajador a su retorno a España, pero no se deseaba dejar fuera de pensión a obreros aceptables que, por cualquier causa, no pudiesen contar con el respaldo expreso de su empresa. En este sentido también operaba una nueva cláusula. Si en la convocatoria de los fundidores se había solicitado que informasen de su trayectoria laboral, ahora se pedían los documentos justificativos de méritos especiales y que se expusiesen las condiciones en que el solicitante creía hallarse «para aprovechar la pensión y las facilidades con que cuenta a su regreso para aplicar los conocimientos adquiridos».

Como en anteriores ocasiones, los obreros elegidos se incorporarían por grupos al curso preparatorio que se celebraría en Madrid y durante el cual la Junta procedería a la selección definitiva.

Al par que la convocatoria veía la luz en la *Gaceta* se activaba el consabido plan complementario de propaganda de la Junta con envío de circulares a periódicos de «Madrid y provincias», asociaciones patronales y obreras, fábricas, escuelas técnicas, etcétera.

El 22 de marzo, al cerrarse el plazo de admisión, se habían recibido 26 solicitudes válidas para el grupo de técnicos y directores y 206 para el de obreros, integrando un total de 232, provenientes de treinta y cuatro provincias.

Los peritos y ayudantes de minas –dieciséis– triplicaban a los ingenieros –cinco– entre los demandantes del grupo de los técnicos-directores. Entre los obreros, los oficios más nutridos de solicitudes eran, desde luego, los mecánicos, noventa y nueve, y los electricistas, veintiséis. Unidos ambos superaban en cuantía al resto de los treinta y cinco colectivos en que podían reagruparse los oficios solicitantes.

El procedimiento de selección siguió las pautas que ya conocemos. En un primer estudio se eliminó en torno a un 18 por ciento por no ajustarse a las condiciones del concurso; se recabaron después informaciones directas e indirectas y se visitó personalmente a los candidatos de los principales núcleos de solicitantes. Pero incorporó un nuevo instrumento de evaluación. Se hizo también –nos dirá la propia Junta– «un ensayo de selección científica en Madrid, Barcelona y Bilbao, con el concurso del Instituto de Orientación Profesional de Barcelona y el laboratorio de Psicotecnia de Vista Alegre, en Carabanchel Bajo», Madrid, del que era figura clave César de Madariaga y su equipo en el Instituto de Reeducación Profesional[44].

El doce de junio se hacía la propuesta que se publicaba en la *Gaceta* el tres del mes siguiente. Las cuatro plazas de técnicos se atribuían a un piloto aviador, un perito mecánico y dos ingenieros, industrial y químico. En el grupo de los obreros las treinta plazas se distribuirían así: diez para construcciones mecánicas; ocho para industrias aeronáuticas; cuatro para industrias eléctricas; tres para industrias metalúrgicas; y cinco para industrias varias[45].

Todos ellos disfrutarían sus pensiones como integrantes de una expedición que se cerraría en 1926, año de inicio de la última de las expediciones de este periodo.

Arrancaba esta cuando a finales de noviembre publicaba la *Gaceta* una nueva convocatoria. Se trataba esta vez de pensionar a

> dos ingenieros o técnicos directores de industria y a treinta y seis obreros manuales correspondientes a las industrias metalúrgicas (incluidos trefiladores, laminadores y fundición), construcciones mecánicas (incluidos soldadores); industrias eléctricas (incluidos bobinadores, tracción, etc.); industrias aeronáuticas (incluidos montadores de construcciones metálicas, montadores de motores, construcciones, etc.); industrias textiles; industrias derivadas de la agricultura e industrias y oficios varios[46].

Las condiciones para optar a las pensiones del grupo de ingenieros o técnicos directores seguían siendo iguales a las de la convocatoria anterior. Respecto a las pensiones para obreros manuales, salvo pequeñas variantes de carácter administrativo tampoco se introducía ningún cambio.

---

[44] Véanse pp. 67-74 de Castillo, S., «El Estado ante el accidente, la seguridad e higiene en el trabajo, 1883-1936», *Sociología del Trabajo* 60 (2007), pp. 13-76,

[45] Ministerio de Trabajo, Comercio e Industria, Real Orden de 3 de julio de 1924, en *Gaceta de Madrid,* 17 de agosto de 1924, pp. 906-907.

[46] Ministerio de Trabajo, Comercio e Industria, Real Orden de 18 de noviembre de 1926, en *Gaceta de Madrid,* 30 de noviembre de 1926, p. 1150.

También había continuidad en el tratamiento de las solicitudes. Cerrado el plazo de presentación, la Junta trabajaría sobre ciento sesenta y un expedientes –de los que ocho correspondían al grupo A y ciento cincuenta y tres al B–, siguiendo las mismas normas que en convocatorias anteriores. El resultado sería la propuesta de nombramiento de un ingeniero industrial y un perito químico para el grupo A, con gratificación mensual de 750 pesetas y tiempo de un año. Junto a ellos, treinta y seis eran los obreros que obtenían el consabido trimestre de curso de preparación más el año de pensión, prorrogable todo ello hasta los treinta meses a criterio de la Junta. Así lo confirmaba en resolución definitiva el ministro Aunós en abril de 1927[47].

Pero en esta expedición iba a darse una novedad, y no de escasa relevancia. Los pensionados eran llamados, de forma inmediata –en mayo– para salir hacia París, pues allí habría de realizarse el curso de preparación que con anterioridad venía desarrollándose en España.

Las tareas y contenidos de los cursos parisinos no diferían de los asignados a los realizados en España[48]. Labor primordial del curso era, sin duda, la de enseñar la lengua francesa a unos pensionados con disimilares conocimientos de ella, aunque también se impartieran, no de forma sistemática ni obligatoria, clases de inglés. Al par que la enseñanza del idioma, los pensionados del grupo A –cumpliendo con su carga– impartían conocimientos teóricos y técnicos a los pensionados divididos en grupos en función de afinidades de oficios.

Todos ellos, a su vez, realizaron visitas culturales a la Feria de París y a Museos –Inválidos, Louvre, Cluny– o más directamente relacionadas con su formación técnica como al Conservatorio de Artes y Oficios o a la Escuela Nacional de Artes y Oficios. Completaban el programa formativo las visitas a diversos establecimientos industriales, como la realizada a la moderna central térmica que la *Société Générale Electrique* tenía en Gennevilliers, productora de fuerza y luz para casi dos millones de parisinos; a la *Maison Legendre frères* de fabricación de motores con patentes propias, a la fábrica Renault, y su laboratorio de ensayos; a la fundición de Bonvillan et Ronceray en Choisy-le-Roi, especializada en construcción de máquinas de moldear y toda clase de material de fundición con maquinaría y sistemas de fabricación propios; a los Talleres del Metropolitano de París, de especial interés para los trabajadores de tracción eléctrica; a los Establecimientos Thomson Huston tanto en Neuilly-Plaisance –fabricación de ventiladores y aspiradores– como en Saint Ouen donde se fabricaban a gran escala motores y alternadores de todas las potencias y aparatos de alta tensión[49].

---

[47] Real Orden n.º 339, firmada por Aunós, el 8 de abril de 1927, en *Gaceta de Madrid,* 21 de abril de 1927, pp. 516-517. También en *BJPIOE* 4-6, abril-junio de 1927.

[48] Véase «Memoria general sobre el Curso preparatorio seguido en París desde mayo a septiembre en el año 1927», por los pensionados Ernesto Tagle Castillo, tracción eléctrica, Reinosa, y Jacinto Martín Maestre, electricista, Béjar, en *BJPIOE* 1-3, enero-marzo de 1928, pp. 28-43.

[49] El curso seguía una lógica planteada ya con el primero celebrado en Barcelona en 1911. Cfr. Castillo, S. «La formación profesional…, II, art. cit., pp. 102-103.

Sin duda el desarrollo del curso preparatorio en París «era un acierto» como resumían los redactores de la Memoria:

> Así es más asequible la familiarización con la lengua francesa, medio de comunicación obligado en nuestras relaciones con la industria extranjera. Más fácil también la asimilación a una vida bien diferente en muchos aspectos de la de nuestra patria. Además de que ya en las visitas a varios establecimientos industriales hemos podido vislumbrar algo los caminos por [los] que la industria va aquí encauzada.

Por ejemplo, una treintena de pensionados de las expediciones de 1921 a 1927, realizarían buena parte de su formación en establecimientos previamente visitados como los de Bonvillan et Ronceray, Thomson Huston o Renault.

Por lo demás, la mecánica de las expediciones seguiría su camino. Como en convocatorias anteriores, a medida que se daba por finalizado el curso previo para cada grupo de pensionados, se procedía a su colocación en empresas de diversos países –principalmente Francia, pero también Bélgica, Suiza e Italia– iniciándose asimismo la relación epistolar semanal con la Junta que capacitaba a esta para decidir la oportunidad de sugerir variaciones de centro de trabajo –incluyendo cambio de país– o proponer instituciones de formación o escuelas profesionales donde *podían* o *debían* ingresar cada uno de los pensionados, hasta febrero de 1929 en que acabadas las dos últimas prórrogas personales por estudios, finalizarían las estancias en el exterior de los integrantes de esta expedición.

Resultados de las pensiones obreras, 1921-1928

Al considerar el resultado de las pensiones en los años 1911-1919, resaltábamos el elevado número de obreros que, junto al bagaje formativo que el trabajo directo les había reportado, habían obtenido títulos o, al menos, habían seguido enseñanzas complementarias especializadas. Ciertamente la práctica laboral en los centros de trabajo seguía siendo básica en la concepción de las pensiones, pero junto a ella el perfeccionamiento en la formación a través del seguimiento de estudios reglados afianzaba progresivamente su papel. En realidad, a tenor de las disposiciones de la Junta, los estudios y titulaciones –siempre meritorios para la obtención de pensiones– estaban deviniendo *también* elementos de casi obligada adquisición en el desarrollo de las mismas.

Por otra parte, con mayor o menor componente de formación en el *lugar de trabajo* o en la *escuela,* el fin último de las pensiones y, por ende, el de la formación que a través de ellas obtuviesen los obreros se cifraba en que a su vuelta revirtieran sobre la estructura productiva de nuestro país. En este sentido, con la convocatoria de pensiones de 1926, la Junta sintetizaba su sentir con una afirmación tan lapidaria como expresiva: «La aspiración de esta Junta es que los obreros que van al extranjero regresen contramaestres». Faltaba, quizá, añadir que todo técnico medio tornase

como ingeniero pero en todo caso, la afirmación expresaba de forma tajante lo que, como en diversas ocasiones hemos subrayado, era clara y progresiva tendencia a orientar a los obreros hacia estudios complementarios en instituciones especializadas acordes a sus profesiones u oficios.

Se reafirmaba, así, la metodología empleada en el reclutamiento de pensionados. En la práctica, ser pensionado implicaba que el candidato había hecho, y no de forma esporádica, estudios anteriores en España. La experiencia acumulada justificaba nítidamente que los obreros con estudios previos eran los que más provecho obtenían de su estancia en el extranjero y, a su vez, los que mayor porvenir tenían a su regreso a España. Todo ello se reforzaba si en su estancia en el extranjero, los pensionados ampliaban, además, sus estudios[50].

Tales planteamientos servían de marco al envío de las diversas tandas de pensionados que integraron las expediciones de obreros realizadas en el periodo considerado en este artículo, a comenzar por la convocada en 1920. Era esta una convocatoria de transición pues entre la publicación y su puesta en marcha entraría en vigor el decreto de Sanz Escartín modificando radicalmente el sistema. A la transitoriedad se uniría, además, la precariedad de medios en que iba a desarrollarse. La misma Junta reconocería que los pensionados de esta expedición comenzaron por recibir un curso de preparación de tres meses que, «fue algo deficiente debido a las dificultades de presupuesto» al incrementarse los gastos y disponer de «los mismos medios económicos que hace doce años». Sólo a partir de 1922, la estabilización de la coyuntura posbélica y el aumento del presupuesto en unas cien mil pesetas, permitiría desarrollar plenamente lo referente a las pensiones[51]. De hecho ya hemos indicado lo accidentado de aquella expedición con un excesivo escalonamiento de los cursos previos que llevaría a prolongar hasta 1924 algunas de las pensiones. Comprobadas las trayectorias y pese a que algunas de las pensiones fueron de corta duración y, por tanto, abocadas a una formación prácticamente exclusiva en centros de trabajo, el balance final no dejaba de ser positivo. Al menos ocho de los pensionados habían seguido también enseñanzas regladas en distintas instituciones llegando uno de ellos –el electricista barcelonés Ramón Guix– a la obtención del título de ingeniero.

Pero tal vez lo más destacable fuesen algunos de los itinerarios formativos en centros de trabajo de diversos países como el del químico metalúrgico, Francisco Joanxich cuya espléndida Memoria sobre su estancia en la Fábrica Nacional de Armas de Guerra en Herstal-Lieja, merecería ocupar un número integro del Boletín de la Junta. O los del electricista Julián Blanco o el galvanoplasta Andrés Huelves, por sólo poner unos ejemplos que permiten constatar que todavía el peso formativo se decantaba am-

---

[50] Por ello se advertía que todo «candidato a pensiones ha de tener oficio bien determinado e ir al extranjero a perfeccionar algo concreto. La vaguedad en las aspiraciones es admisible hasta cierto punto, cuando estas aspiraciones convergen a un mismo fin; pero es de todo punto inadmisible que ese fin, objeto de perfeccionamiento, sea indeterminado y se presente nebuloso y variable».

[51] «Actividades de la Junta», año 1922, en *BJPIOE* 1-2, enero-febrero, 1923, pp. 67-74.

pliamente del lado de la formación en la práctica del oficio en las empresas que se consideraban modernas en cada técnica, sobre las enseñanzas regladas.

Obviamente este era también el rasgo clave en la expedición «especial» de los fundidores de 1923, pues se trataba, como sabemos, de completar los conocimientos que el Congreso y la exposición internacionales de fundición podían aportar con estancias de trabajo en empresas punteras del sector. Las trayectorias de la decena larga de fundidores en su práctica totalidad pasarán por empresas pioneras: Bonvillan et Ronceray, Renault, Berliet, Citroën, en las cercanías de París, Cockerill, Seraing, en Bélgica… en una expedición cerrada ya en 1924[52]. Aunque, como sabemos, entre los pensionados también figuraba el perito López Acevedo que, junto a su periplo por fundiciones francesas y suecas descollaría por la brillante obtención del título de «ingeniero diplomado superior» en la Escuela Superior de Fundición de París, hija directa del Congreso.

Tampoco la expedición de pensionados convocada en 1924 tendría especial relevancia en cuanto al seguimiento de estudios reglados complementarios a la formación en el trabajo. Lo más destacable sería la aparición en las trayectorias formativas de los integrantes de esta expedición de nuevas empresas y especialidades, acordes con los específicos sectores y nuevas profesiones pensionadas: los talleres Johnson and Phillips, de Londres, los talleres Breguet, los de la Hispano Suiza, o la Société Magnétos R. B en París, la Société Belge Radioélectrique, en Bruselas, la Casa Fokker, en Ámsterdam...

Muy diferente era, sin embargo, lo ocurrido con la expedición siguiente. La mitad de los pensionados de 1926-1928 complementarían su aprendizaje en los centros de trabajo con el seguimiento de cursos reglados de mayor o menor intensidad y duración. Los habría para la obtención de distintas ingenierías –de radio electricista, metalúrgico, mecánica– para maestrías –mecánica, construcciones aeronáuticas–. Destacarían asimismo, variados cursos de especialización –tratamiento de vinos, radiotelefonía o pasamanería– seguimiento de enseñanzas nocturnas de aeronáutica, máquinas, construcciones metálicas...

Importante aunque desigual fue, pues, el bagaje que adquirieron en el extranjero los pensionados de las cuatro expediciones habidas desde 1920. Resta por saber cuál fue la incidencia a su retorno a España. Conocemos algunos casos de vuelta a nuestro país con colocación óptima en las empresas de origen o en otras, siendo las condiciones de reinserción en general mejores que las de partida. Pero es una cuantía muy escasa para una valoración de conjunto.

Sabemos, por otra parte, que durante el periodo hubo voces que volvieron a especular sobre el exceso de *no retornos* entre los pensionados. En fecha tan tardía como 1927, el ministro de Trabajo se veía obligado a aludir «a la campaña que por algún sector se viene haciendo respecto a los pensionados y en la que se insinúa que estos se quedan, casi todos en el

[52] «Resumen de la actuación de la Junta durante el año 1924», en *BJPIOE* 12, diciembre de 1924, pp. 36-40.

extranjero». El ministro tildaba la campaña de «inexacta, ya que, si bien es cierto que algunos pensionados no han regresado a España, constituyen tan sólo una pequeña proporción, que no llega al cinco por ciento. Los restantes –añadía Aunós– vuelven a su patria y muchísimos de ellos montan aquí industrias nuevas o se ponen al frente de otras, ya antiguas, mejorándolas y modernizándolas»[53]. Era el discurso oficial que ya hemos visto en anteriores ocasiones. Faltos de datos fidedignos, escaso se nos antoja el porcentaje de no retorno que el ministro manejaba. Supondría que sólo *seis* o *siete* trabajadores se habrían quedado directamente o habrían retornado, decepcionados, al extranjero de un colectivo de entorno a ciento veinte pensionados habidos desde 1920. En todo caso lo que el episodio revela es que el problema, ya detectado desde el inicio del sistema, seguía subsistiendo, pese a las diversas y continuadas medidas tomadas en dos décadas para paliarlo.

Pero por estas fechas preocupaciones mayores ocuparían al ministro de Trabajo. Aunós estaba a punto de cerrar un proceso de reformas iniciado por él mismo con la creación en 1924, de la Comisión organizadora de la enseñanza técnica industrial en España[54]. Tras diversos avatares, sus frutos culminaban en el *Estatuto refundido de formación profesional* a finales de 1928[55]. El nuevo texto replanteaba de raíz tanto el marco como las instituciones específicas para la formación profesional –no sólo técnica o industrial– en España, conllevando, entre otras cosas, la sustitución de la Junta de Pensiones, por un nuevo organismo, la Junta Central de Perfeccionamiento Profesional, del que dependería a su vez, la Oficina central de documentación profesional.

La nueva Junta tendría que hacerse cargo ya de las pensiones convocadas en diciembre de este mismo año. La labor seguiría. También lo harían sus responsables[56]. Pero la consideración del nuevo periodo abierto tras el estatuto y el papel en él asumido por la Junta de perfeccionamiento profesional exige un tratamiento específico que desborda ampliamente la extensión asignada a este artículo.

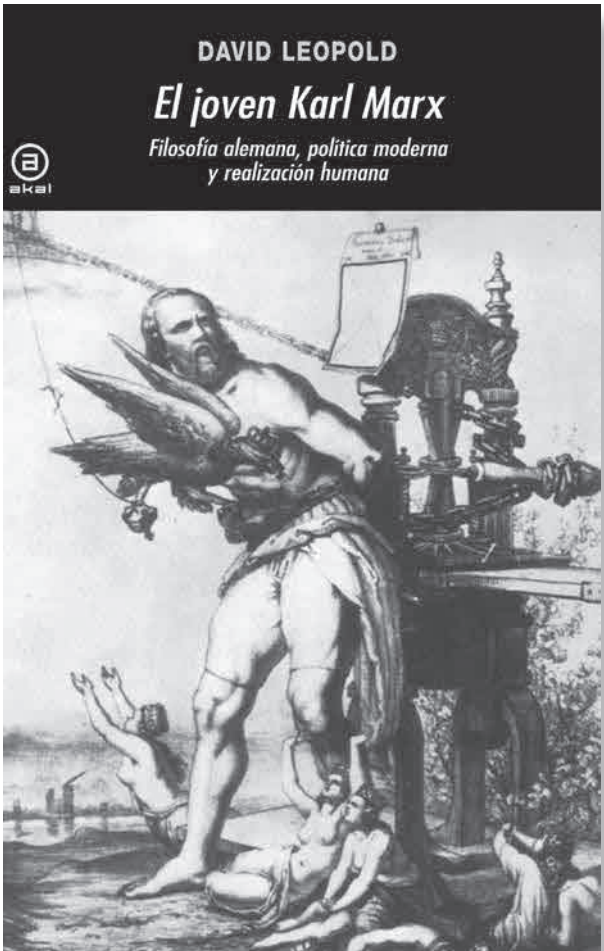
---

[53] «Los ingenieros y obreros pensionados en el extranjero», en *Época,* 18 de mayo de 1927, p. 4; *Heraldo de Madrid,* 18 de mayo de 1927, p. 11.

[54] Vicepresidente de dicha Comisión sería Cesar de Madariaga por su cargo en la Junta, aunque actuaría en realidad como presidente efectivo en todas las sesiones. Véase Madariaga, César, *La formación profesional de los trabajadores,* Madrid, M. Aguilar, 1933.

[55] Ministerio de Trabajo y Previsión, Estatuto de formación profesional, Real Decreto n.º 2451, de 21 de diciembre de 1928, *Gaceta de Madrid,* 28 de diciembre de 1928, pp. 1989-2002.

[56] Entre ellos Madariaga que había tenido un papel central en la elaboración del Estatuto. Su responsabilidad en la Junta se vería implementada por sus consecutivos nombramientos como director General –de enero de 1927 a junio de 1929– primero de Comercio Industria y Seguros y luego de Previsión y Corporaciones, ejerciendo de segundo de a bordo del ministro Aunós, cargos de los que dependía la aplicación del Estatuto y orgánicamente la antigua Junta de Patronato y la nueva de Perfeccionamiento profesional.



Un estudio de los primeros escritos de Marx. comprensivo y crítico a la vez, que analiza entre otras cuestiones la alienación, el concepto de ciudadanía, el de comunidad, el antisemitismo y el utopismo.

David Leopold es profesor del Departamento de Política y Relaciones Internacionales de la Universidad de Oxford y miembro del cuerpo docente del Mansfield College.

Akal Universitaria
ISBN 978-84-460-3002-7
Páginas 336

akal
www.akal.com

JUAN JOSÉ CASTILLO

PRESENTACIÓN DE JAMES R. BARRET Y *LA JUNGLA* DE UPTON SINCLAIR

Entre los clásicos contemporáneos de nuestra tradición sociológica se hallan, sin duda novelas u obras de arte que han marcado tanto la interpretación, como el análisis y la percepción de la realidad del trabajo. Por ello, se ha recurrido, con cierta frecuencia, a ilustrar los cambios de los grandes paradigmas de la organización del trabajo con obras que forman parte importante de la cultura occidental. Como el paso de la visión del fordismo en *Un mundo feliz,* de Aldous Huxley a la fábrica dispersa y los trabajadores aislados en *Blade Runner,* por sólo mencionar un par de ejemplos.

Pero en el caso de *La Jungla,* de Upton Sinclair, nos encontramos ante algo muy diferente, como el lector o lectora, conozca o no la novela, apreciará por los dos trabajos que reproducimos a continuación, debidos ambos a la autoría de James R. Barrett.

En el primero de ellos, con ocasión del centenario de su primera publicación, lleva a cabo una actualización, especialmente bibliográfica, de su magnífica contextualización de la obra, que se recoge en el segundo texto manteniendo las mismas líneas interpretativas[1].

Y, en el segundo de los textos, este especialista en la historia del trabajo, y que ha publicado numerosas obras, incluida su tesis doctoral, precisamente sobre los trabajadores de los mataderos y envasadores de carne de Chicago, rinde el tributo que se merece a la aportación propiamente histórica y sociológica de la obra de Sinclair[2]. Sin olvidar, claro está, las críticas a las líneas básicas de su orientación en el análisis de los trabajadores inmigrantes[3], que incluyen una falta de visión «positiva» de sus contribuciones al movimiento obrero norteamericano y de las potencialidades de las redes sociales subyacentes a estos colectivos, lo que, ciertamente,

---

[1] Este texto está basado en la publicación conmemorativa del centenario de *La Jungla,* en 2006, en *Labor: Studies in Working-Class History of the Americas.*

[2] James R. Barrett, *Work and community in the jungle. Chicago's packinghouse workers, 1894-1922,* Urbana y Chicago, University of Illinois Press, 1990, 290 p.

[3] El texto recoge la Introducción de la edición crítica, anotada pormenorizadamente por el autor, de *La Jungla,* y publicada por la University of Illinois Press, Urbana y Chicago, en 1988, que ocupa las pp. xi-xxiii.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 76, otoño de 2012, pp. 89-90.

ha sido una de las líneas estratégicas de investigación, por citar un ejemplo, en la obra publicada por Ruth Milkman[4].

La Jungla, como nos recuerda Barrett, ha sido y sigue siendo un texto utilizado en la formación de historiadores y sociólogos en los Estados Unidos. Pero también en España ha sido un libro de referencia en la formación de sociólogos en el estudio de la organización del trabajo. Desde hace ya más de veinte años, por ejemplo, en la Universidad Complutense de Madrid.

La novela se tradujo al español por Vicente Vera, y se publicó en 1907, con el subtítulo «Los envenenadores de Chicago»[5]. Y tuvo un extraordinario eco en la prensa, hasta el punto de que *El Imparcial* anunciaba en enero de 1907 que comenzaba, con la autorización de la editorial que tenía los derechos, la publicación en forma de folletín[6].

A esta le seguirán muchas ediciones posteriores. La segunda, en una nueva traducción de Felipe Alaiz, en 1932. Y luego tantas otras que llegarán hasta nuestros días. Las más recientes que hemos manejado, debidas a Antonio Samons, editadas por Noguer en 1977, y por Orbis en 1985, y reimpresas profusamente. También se debe a este traductor la recientemente publicada por Capitán Swing, con una presentación de César de Vicente.

---

[4] Veáse su artículo «¡El movimiento sindical estadounidense ha muerto¡. ¡Viva el movimiento obrero sindical estadounidense¡», *Sociología del Trabajo* 74 (2012), pp. 5-18, y la bibliografía allí contenida, especialmente *LA Story: inmigrants workers and the future of U.S. Labor movement,* de 2006.

[5] *La jungle[sic]. Los envenenadores de Chicago,* Madrid, Librería Gutemberg de José Ruiz, 1907, VII+395 p. [existen dos ejemplares en la Biblioteca Nacional de Madrid: sig. 1/20571; y 4/19055].

[6] *El Imparcial,* 8 de enero de 1907, p. 2, «El folletín de El Imparcial. Los envenenadores de Chicago».

JAMES R. BARRETT*

REMEMORANDO *LA JUNGLA* (1906)[1]

Pocas novelas han tenido el impacto de *La Jungla,* la historia épica de Upton Sinclair sobre las penurias de una familia obrera lituana en el barrio Union Stock Yards de Chicago. Se vendieron veinticinco mil copias del libro en pocas semanas y se ha traducido al menos a diecisiete lenguas. Actualmente contamos con más de veinte ediciones en lengua inglesa, algunas en soporte digital y de audio. Las universidades de los Estados Unidos y otros países usan normalmente las ediciones anotadas en sus clases de historia. De ahí que legiones de estudiantes conozcan el libro y las ideas que exalta aunque no siempre sepamos qué conclusiones sacan de ellas. *La Jungla* ha inspirado a intelectuales, artistas y activistas del mundo entero: a Nadine Gordimer, el escritor sudafricano y activista contra el *apartheid,* a dramaturgos socialistas como Bertold Brecht y George Bernard Shaw o a la activista social católica Dorothy May. Sindicalistas y socialistas radicales suelen mencionar la obra en sus memorias cuando narran su conversión a la causa de los trabajadores.

Pero ¿por qué recordamos este libro? ¿Qué mensaje contiene aún hoy para los activistas y los especialistas en la historia del trabajo? En el centenario de su publicación y con un nuevo movimiento de trabajadores inmigrantes en plena fermentación, puede que sea un buen momento para reflexionar sobre el significado de *La jungla*[2].

---

* James R. Barrett, Department of History; 309 Gregory Hall; 810 S. Wright Street; Champaign, Illinois 61801 (USA). Correo electrónico: jrbarret@illinois.edu

[1] Mi agradecimiento a Martin Smith por ayudarme en mis investigaciones y a Jenny Barrett por su lectura del texto y sus comentarios.

[2] La historia de la edición de la novela es complicada. Primero se publicó por entregas en el periódico socialista *Appeal to Reason*. También se publicaron algunos episodios en la revista socialista *One-Hoss Philosophy* a lo largo de 1905. Sinclair tuvo muchos problemas para encontrar un editor y consideró incluso correr él con los gastos de edición antes de firmar con Doubleday, Page & Company. La primera edición apareció a principios de febrero de 1906. Más detalles de la historia editorial de la novela, con una cuidadosa comparación de su versión comercial y socialista, en Upton Sinclair, *The Jungle,* editada con una introducción de Gene De Gruson, Memphis, TN, St. Luke's Press, 1988.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 76, otoño de 2012, pp. 91-97.

Parece poco probable que la influencia de *La Jungla* se deba a las dotes artísticas de Sinclair. Movido por el inusual deseo de escribir una gran novela americana *y* dar visibilidad a los trabajadores inmigrantes que producían el alimento de la nación, escribió una extraña combinación de propaganda y literatura. La novela establece un nexo importante entre el naturalismo del siglo XIX y el realismo social de la era de la Depresión, pero no es una obra maestra de la literatura[3].

El libro tampoco era tan eficaz como el periodismo sensacionalista. No cabe duda de que *La Jungla* contribuyó a la promulgación, en 1906, de la legislación sobre la inspección de productos cárnicos[4]. El señor Dooley, tabernero y filósofo de salón en el South Side de Finley Peter Dunne concluía:

> Desde entonces el presidente, como el resto de nosotros, se ha hecho vegetariano… El congreso decidió abolir todos los días excepto los viernes[5].

Sin embargo, Sinclair reconocería que no apuntaba a los estómagos de la gente sino a su corazón. Buscaba simpatía hacia los trabajadores inmigrantes y, sobre todo, hacia el socialismo[6].

Y ahí es donde, en mi opinión, *La Jungla* puede adquirir su máxima importancia para nosotros, como documento de la historia social y denuncia de los costes humanos que ha tenido el capitalismo industrial. ¿Hasta qué punto capta la novela la experiencia histórica de gente, muy similar a los personajes de Sinclair, que vivía en las ciudades industriales de todo el país por aquellos años? Tanto en su evocación de los mataderos de Chicago, esos grandes símbolos del monopolio del capital y el sistema productivo explotador de masas de la nación, como en la descripción que hace de sus implicaciones sociales más allá de los muros de las plantas de envasado en enclaves étnicos densamente poblados de las ciudades industriales de los Estados Unidos, Sinclair fue más preciso de lo que algunos quieren admitir. Captó una realidad social que creemos que los estudiantes deben entender, planteando una cuestión ética en relación al sistema que sigue siendo relevante hoy.

---

[3] Estudios de literatura clásica en A. Kazin, *On Native Grounds: An Interpretation of Modern American Prose Literature,* Nueva York, Reynal y Hitchcock, 1942 y W. Rideout, *The Radical in the United States, 1900-1954: Some Interrelations of Literature and History,* Cambridge, MA, Harvard University Press, 1956. Una relación más reciente en Rabindra Nath Mookerjee, *Art for Social Justice: The Major Novels of Upton Sinclair,* Metuchen, NJ, Scarecrow Press.

[4] Sobre la historia de la Ley de Inspección de productos cárnicos de 1906 y el papel desempeñado por la novela en la evolución legislativa, una historia más compleja de lo que se ha sugerido, véase J. Braeman, «The Square Deal in Action: A Case Study in the History of "National Police" Power», en J. Braeman (ed.), *Change end Continuity in Twentieth Century America,* Nueva York, Harper y Row, 1966, pp. 42-80; J. H. Young, «The Pig that Fell into de Privy: Upton Sinclair´s *The Jungle*»; las enmiendas de 1906 a la legislación sobre la inspección de productos cárnicos, en *Bulletin of the History of Medecine* 59 (1985), pp. 467-480.

[5] Finley Peter Dunne, «Mr. Dooley on the Food We Eat», *Colliers,* 23 de junio de 1906, pp. 15-16, citado en L. Harris, *Upton Sinclair, American Rebel,* Nueva York, Crowell, 1975, p. 85.

[6] Upton Sinclair, *Autobiography,* Nueva York, Harcourt, Brace and World, 1962, p. 126. Véase asimismo Ch. Wilson, «The Making of a Best Seller» 1906, *New York Times Book Review,* 22 de diciembre de 1985, 1, 25, 27.

Sinclair describió brillantemente la esencia del lugar de trabajo y lo que sucedía allí. No sólo en términos de su enorme tamaño, velocidad de rayo e implacable eficiencia, sino también en términos de lo que se ve y se huele: «… calle abajo había dos filas de casas de ladrillos y entre ellas media docena de chimeneas… que parecían tocar el cielo y de las que salían media docena de columnas de humo densas, aceitosas y negras como la noche»[7]. Rudyard Kipling también escribió sobre los Union Stocks de Chicago afirmando: «una vez que lo has visto… se te queda grabada la imagen»[8].

Algunas de las escenas más emocionantes de la novela son descripciones muy detalladas del trabajo en los mataderos Swift's (Sinclair lo denomina Durham's) donde la tradicional habilidad de los carniceros se fragmentaba en 78 tareas rutinarias realizadas por un grupo de 157 hombres. «Sería difícil imaginar otra industria donde la división del trabajo se haya elaborado tan magnífica y microscópicamente», observaba el economista John R. Commons. «Se mata y fragmenta al animal como si fuera un mapa»[9]. Tras el sacrificio, las cabezas de ternera se deslizaban sobre una cinta para su «despiece» por parte de un pequeño ejército de trabajadores no cualificados. El control del proceso pasó de los carniceros a los jefes. «Si hay que sacar más», decía un superintendente, «damos más velocidad a la cinta y los hombres se apresuran para no perder el ritmo»[10]. El joven Henry Ford estudió cuidadosamente las «cadenas de desmontaje» y las convirtió en el modelo para la cadena de montaje de sus coches, con lo que eso supuso para los métodos de trabajo en los Estados Unidos durante la mayor parte del siglo XX[11].

Sinclair captó el detalle en este destacado proceso recurriendo al más simple de los métodos. Se puso un mono, cogió una tartera y se unió a la marea de carniceros y carniceras que inundaban los Yards. Sus contactos del Partido Socialista le dieron una vuelta y le enseñaron ciertos aspectos de esta forma de trabajo que él habría pasado por alto. Como su héroe Jurgis, Sinclair dio vueltas «con la boca abierta, lleno de asombro»[12]. En una época en la que los historiadores del trabajo parecen dar cada vez menos importancia al trabajo en sí, traslada a los lectores su asombro ante unas transformaciones que hicieron época.

¿Y qué hay de los efectos de este maravilloso y racional sistema de producción sobre las familias y comunidades que dependían de él para

---

[7] Upton Sinclair, *The Jungle* introducción y notas de James R. Barrett, Urbana IL, University of Illinois Press, 1988, p. 25

[8] Rudyard Kipling, *From Sea to Sea, Letters of Travel,* 2.ª parte, Nueva York, Charles Scribner's Sons, 1906, citado en *As Others See Chicago,* Bessie Louise Pierce (ed.), Chicago University Press, Chicago, 1933, p. 257.

[9] J. R. Commons, «Labor Conditions in Slaughtering and Meat Packing», en *Trade Unionism and Labor Problems,* J.R. Commons (ed.), Boston, Ginn, 1905, p. 224. Un debate más completo sobre la transformación del trabajo en mataderos y envasadoras en James R. Barrett, *Work and Community in the Jungle: Chicago's Packinghouse Workers, 1894-1922,* Urbana, IL, University of Illinois Press, 1987, pp. 20-31.

[10] National Provisioner, 17 de noviembre de 1900, p. 17

[11] Henry Ford, *My Life and Work,* Nueva York, Double Day, Page & Company, 1923, p. 81.

[12] Sinclair, *The Jungle, op. cit.,* p. 37.

ganarse la vida? La respuesta está en la yuxtaposición de dos comunidades de Chicago que reflejan a la perfección las diferencias sociales del siglo XX. Hyde Park, sede de la Universidad de Chicago, nutría a académicos que propugnaban el estudio sistemático de la sociedad industrial en la misma época en que Sinclair la exploraba en su novela[13]. «Back of the Yards», la comunidad que surgió a la sombra de los mataderos y los corrales, proveyó a la gigantesca industria de fuerza de trabajo, adaptándose al capitalismo del siglo XX encarnado en la industria de carne envasada.

Back of the Yards tenía una tasa de enfermedades contagiosas entre 2,5 y 5 veces mayor que la de Hyde Park. Con las tasas de tuberculosis más elevadas del país, el barrio de Stock Yards también ostentaba el récord en mortalidad infantil. En torno a 1909, uno de cada tres niños moría, siete veces más que en Hyde Park. No hay que ir muy lejos para hallar algo que explique esta carnicería: superpoblación, polución del aire y el agua, vertederos al aire libre, enfermedades profesionales contraídas en los mataderos y salas de despiece[14]. Puede que el estilo literario de Sinclair no sea muy bueno, o que no hubiera debido aunar las experiencias de muchas familias en la vida de una sola, pero su visión de la vida cotidiana en «Packingtown» se basaba en sus conversaciones con médicos, trabajadores de las casas de inmigrantes e intelectuales y activistas del Partido Socialista que conocían bien el barrio. En 1918 hasta el abogado de los envasadores llegó a la conclusión de que la única solución para la desesperada situación física del barrio era la «destrucción total del distrito. Habría que demoler las casas y quemarlo todo»[15].

Por lo tanto, uno de los logros de la novela es que describe la *experiencia* profesional de la clase trabajadora y las implicaciones sociales de ese sistema basado en los negocios que Sinclair critica en su novela. Muchos de los niños de los Stock Yards que se criaron, como el personaje de Sinclair, el pequeño Antanas, en los prolíficos barrios del Back Yard, no tenían posibilidad alguna de sobrevivir y mucho menos de prosperar como los nacidos en la atmósfera más enrarecida de Hyde Park. Estudiantes de sociología, reformadores de casas de acogida y médicos interesados por la salud pública generaron ríos de estadísticas que demuestran los efectos que tuvo esta industria para la salud pública allí y en comunidades similares. En *La Jungla* nos enfrentamos a la realidad de las clases sociales a escala humana con un sentido de la tragedia del que carecen la mayoría de las historias sociales actuales sobre esa época.

Esto nos lleva al por qué y al cómo recordamos *nosotros,* historiadores del trabajo y activistas, *La Jungla.* Di con el libro a los diecinueve años en un curso de Historia de América impartido en la Universidad de Illinois, Chicago. Empezaba a darme cuenta de que los trabajadores tenían su

---

[13] M. Bulmer, *The Chicago School of Sociology: Institutionalization, Diversity and the Rise of Sociological Research,* Chicago, University of Chicago Press, 1984; S. J. Diner, *A City and Its Universities: Public Policy in Chicago, 1892-1919,* Chapel Hill, NC, University of North Carolina Press, 1980.

[14] Barrett, *Work and Community in the Jungle,* pp. 66-73.

[15] *Chicago Tribune,* 6 de marzo de 1918.

propia historia, que había vecindarios, no tan distintos al mío del West Side, que tenían una historia que contar. El implacable relato que hace Sinclair de la destrucción de los trabajadores inmigrantes y sus familias a manos de la «gran industria cárnica» me atrapó e inspiró (un efecto que siempre deseo que el libro tenga sobre mis estudiantes). La vida que da Sinclair a esta experiencia sigue siendo una de las razones fundamentales por las que debemos seguir leyendo *La Jungla*.

Evidentemente no está exenta de problemas pero podemos aprender tanto de lo que Sinclair hizo mal como de lo que hizo bien. Incluso a los 19 años me daba cuenta de que la novela, como gran parte del movimiento de los trabajadores de la época, era básicamente racista. Las únicas descripciones de afroamericanos que contiene el libro, es la de unos esquiroles que utilizan el lenguaje contemporáneo más crudo, lo que indica lo lejos que estaba el socialismo de la época de las cuestiones raciales. Su papel de ayudantes de los grandes envasadores les despoja de toda humanidad[16]. Todos los personajes femeninos, hasta la indómita Marija, son victimistas hasta el punto de que sólo parecen estar esperando que la desgracia se cierna sobre ellas. Como señalara recientemente Kevin Mattson en relación a Jurgis, «prácticamente todas las mujeres de su vida acaban siendo prostitutas…»[17]. Hay poco en la novela sobre el papel fundamental que desempeñaron los inmigrantes de color y la segunda generación de inmigrantes, hombres y mujeres, en la creación de los poderosos sindicatos de la industria que transformarían las vidas de la siguiente generación. Poco hay que sugiera que, algún día, esas gentes arruinadas someterían a la gran «industria cárnica», cambiando para siempre la historia de Chicago y de la nación.

Sinclair hubiera visto los indicios si hubiera adoptado el punto de vista de los trabajadores en lugar del de un intelectual socialista. Cuando leí la novela por primera vez me pareció que había algo que no cuadraba en el relato de Sinclair. No sabía explicar muy bien qué era lo que me incomodaba, pero no reconocía a mi barrio en la sordidez que describía, ni a mis amigos y vecinos en los personajes degradados y derrotados de Sinclair. El Back of the Yards real, lejos de ser un antro de degradación moral constaba de más de una docena de parroquias que constituían el núcleo de cada comunidad étnica. Donde Sinclair y los sociólogos sólo veían pobreza y patología social, muchos trabajadores y sus familias hallaron una comunidad de vida y riqueza cultural. Esa gente, como mis vecinos, gozaba del amor y de la belleza a pesar de su pobreza y los riesgos inherentes a su trabajo. Estaban explotados pero no rotos.

Lo que más me atraía de la «nueva historia del trabajo» era el concepto de acción humana, la idea de que eran los trabajadores mismos los que hacían su historia creando sus instituciones y movimientos, sus culturas e ideas. Lo que más me interesó del drama de los Stock Yards, cuando lo elegí como tema de investigación para mi tesis doctoral, no era lo que había destacado Sinclair, la destrucción de esta gente a manos del consorcio cár-

---

[16] Sinclair, *The Jungle, op. cit.,* pp. 259-266.

[17] K. Mattson, «Remember the Jungle!», *The Nation,* 1 de mayo de 2006, p. 30.

nico, sino cómo crearon vidas familiares repletas de vida, ricas culturas religiosas y poderosos movimientos sociales. Me impulsaba esta confirmación de la fuerza del espíritu humano en situaciones tan difíciles. No se puede entender el último brote de poderosos movimientos sociales como el United Packinghouse Workers of America, el sindicato interracial más fuerte y progresista de la era CIO[18], ni el papel del Consejo del Back of the Yards, prototipo de la organización comunitaria de Saul Salinsky, sin documentar la fuente de su espíritu humano y la cultura a la que dio lugar[19].

La industria envasadora de carne dejó Chicago en la década de los sesenta y los Union Stock Yards cerraron sus grandes puertas de piedra en 1971. Back of the Yards sigue siendo una comunidad de inmigrantes empobrecida, aunque hoy la mayoría de la familias sean mejicanas en vez de polacas o lituanas. Los trabajadores de Chicago crearon movimientos sociales tan fuertes que los envasadores, y después otros fabricantes, huyeron de Chicago y otras ciudades industriales veteranas para asentarse en entornos pobremente organizados y trabajar a cambio de salarios muy bajos, en los Estados Unidos y otros lugares del mundo.

Así cerramos el círculo y retomamos los problemas de *La Jungla.* Una nueva generación de inmigrantes se ha hecho cargo del envasado de carne mientras la falta de atención a los problemas de salud, la escasa reglamentación sobre seguridad en el trabajo y la destrucción de la organización sindical han dado lugar a la industria más peligrosa de la economía. De hecho, los problemas de salud que preocupaban a Theodor Roosevelt y a la mayoría de los lectores contemporáneos de *La Jungla* vuelven a estar en el candelero aunque de forma algo diferente[20]. Como señala Christopher Phelps en la edición más reciente de la novela, la industria de envasados cárnicos vuelve a estar en manos de cuatro grandes corporaciones que contratan a inmigrantes empobrecidos cuyas vidas se caracterizan por la enfermedad, la velocidad y la muerte[21].Quienes cuestionan el sentido de la unión sindical en las vidas de los trabajadores deberían echar un vistazo a la historia reciente de la industria del envasado cárnico. Roger Horowitz concluye que «los efectos del colapso del sindicalismo industrial se reflejan dolorosamente en salarios cada vez más bajos, en una facturación creciente y el deterioro de las condiciones de trabajo en los talleres[22]. La novela que parece tan exagerada para algunos lectores, cobra nueva vida ante nuestros ojos, pues la tendencia de las industrias a lo largo y ancho de los Estados Unidos es a aumentar las horas de trabajo, pagar menos, exigir más trabajo y repartir menos beneficios.

---

[18] La CIO (Congress of Industrial Organizations), surge en 1938 y se une a la AFL (American Federetion of Labor) en 1958.

[19] R. Horowitz, *Black and White, Unite and Fight: A Social History of Industrial Unionism in Meat Packing, 1930-1990,* Urbana, IL, University of Illinois Press, 1997; R. A. Slayton, *Back of the Yards: The Making of a Local Democracy,* Chicago, University of Illinois Press, 1986.

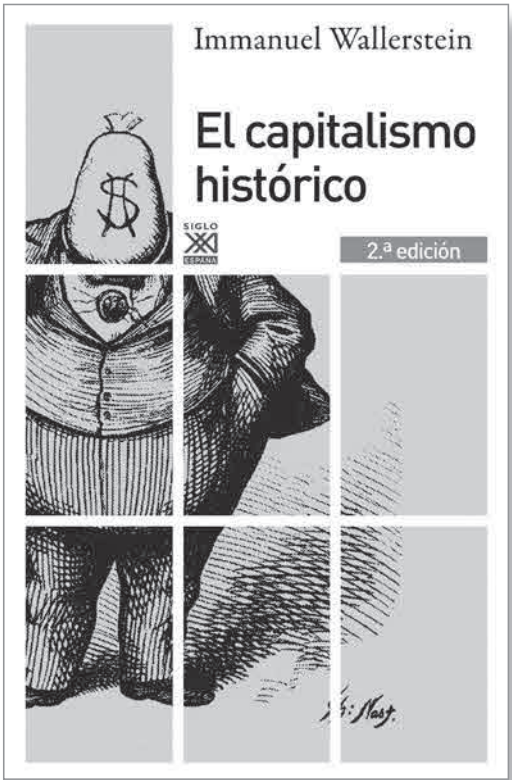
[20] E. Schlosser, *Fast Food Nation,* Boston, Houghton Mifflin, 2001.

[21] C. Phelps, «Introduction» en Upton Sinclair, *The Jungle,* Boston, Bedford/St. Martin's, 2005, pp. 29-32. Véase también T. Horowitz, «The Jungle Revisited», *Wall Street Journal,* 1 de diciembre de 1984, A8, Horowitz, *Black and White, Unite and Fight, op. cit.,* pp. 276-279.

[22] Horowitz, *Black and White, Unite and fight, op. cit.,* pp. 276.

Sin embargo Sinclair no leyó muchos de los auténticos dramas de la historia humana que se desarrollaban en unas calles de Chicago donde han tenido lugar tantos dramas narrados por novelistas posteriores, representantes del realismo social, como Farrell, Wright, Motley y Algren, ni tampoco los percibió observando las vidas de trabajadores reales[23]. Que la acción humana no se agote en medio de la carnicería de *La Jungla,* sugiere que Back of the Yards era más que una barriada y sus gentes algo más que engranajes degradados y desesperanzados de una gran maquinaria industrial. La historia real narrada en *La Jungla* muestra el papel que han desempeñado los trabajadores al afrontar los problemas creados por la industrialización, así como en la transformación de la historia política y social de nuestra sociedad. Son lecciones que no debemos olvidar, ni siquiera en los tristes tiempos que corren.

[23] J. T. Farrell, *Studs Lonigan: A Trilogy,* Nueva York, Vanguard Press, 1935; R. Wright, *Native Son,* Nueva York, Harper and Brothers, 1940; W. Motley, *Knock on any Door,* Nueva York, D. Appleton-Century Company, 1947; N. Algren, *Man With Golden Army,* Garden City, Nueva York, Doubleday, 1949.



En este libro breve y fácil de leer, Immanuel Wallerstein ofrece una condensación de las ideas centrales de su estudio monumental del capitalismo: *El moderno sistema mundial*. Al desarrollar una anatomía del capitalismo a lo largo de los últimos cinco siglos, Wallerstein sigue la huella de aquellos elementos que han cambiado y evolucionado, prestando atención a los rasgos del capitalismo histórico que han permanecido necesariamente constantes.

Immanuel Wallerstein, profesor de Sociología hasta su jubilación en Binghamton University, SUNY –donde dirigió, el Fernand Braudel Center for the Study of Economies, Historical Systems and Civilizations–, ha sido asimismo profesor visitante en universidades de todo el mundo y presidió, durante la década de los noventa, la Gulbenkian Commission on the Restructuring of the Social Sciences.

ISBN 978-84-323-1623-4
Páginas 96

SIGLO XXI ESPAÑA
www.sigloxxieditores.com

JAMES R. BARRETT

EL CONTEXTO SOCIAL DE *LA JUNGLA**

A finales de 1904, un joven y descarado escritor llegaba a los suburbios industriales del South Side de Chicago[1]. «¡Hola!», anunció entrando a grandes zancadas en el Transit House Hotel de los Union Stock Yards, «soy Upton Sinclair y he venido para escribir *La cabaña del tío Tom* del movimiento de los trabajadores». Harriet Beecher Stowe había despertado la conciencia de la nación con su descripción de la vida de los negros en la época del cautiverio esclavista y Sinclair llamaría la atención sobre «los salarios de esclavo» que el consorcio cárnico pagaba a los trabajadores inmigrantes de la industria de carne envasada de Chicago. El joven escritor vivió siete semanas entre los trabajadores y sus familias, observando cuidadosamente sus vidas en el lugar de trabajo y en el seno de la comunidad. Comía en la University of Chicago Settlement House de Mary McDowell y entrevistó a médicos, banqueros, trabajadores sociales, policías, agentes inmobiliarios y trabajadores. Lo que Sinclair vio y oyó esas semanas le produjo una honda impresión y marcó su estilo literario para el resto de su vida. «Iba por ahí pálido y demacrado», recordaría después, «en parte debido a la mala alimentación y en parte al horror»[2].

Los esfuerzos de Sinclair cristalizaron en el asombroso clásico en que se ha convertido esta novela. Los críticos han aludido a los defectos de composición y ejecución del libro y a la escasa plausibilidad de ciertas partes del relato. En lo que se refiere a su labor literaria es difícil refutar

---

* De *The Jungle,* copyright 1988 by the Board of Trustees of the University of Illinois. Publicado con el permiso del autor y de la University of Illinois Press.

[1] El texto recoge la Introducción de la edición crítica, anotada pormenorizadamente por el autor, de *La Jungla,* y publicada por la University of Illinois Press, Urbana y Chicago, en 1988, que ocupa las pp. xi-xxiii [Nota de Juan Jose Castillo].

[2] Upton Sinclair, *The Autobiography of Upton Sinclair,* Nueva York, 1962, pp. 108-109; L. Harris, *Upton Sinclair American Rebel,* Nueva York, 1975, p. 70; C. Scriabine, «Upton Sinclair and the Writing of *The Jungle*», *Chicago History* 10, primavera de 1981, pp. 26-27; W. Bloodworth Jr., *Upton Sinclair,* Boston, 1977, p. 47; M. McDowell, «Our Proxies in Industry», en Caroline Hill (ed.), *Mary McDowell and Municipal Housekeeping,* Chicago, 1937, p. 58. La primera cita procede de la autobiografía de E. Poole, *The Bridge, My Own Story,* Nueva York, 1940, p. 95 y la segunda de la de Sinclair, p. 109. A menos que se indique lo contrario la información biográfica procede de la autobiografía de Sinclair o de Harris, *Upton Sinclair.*

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 76, otoño de 2012, pp. 99-116.

estas críticas. Muy influenciado por las obras de Dickens, Émile Zola y naturalistas americanos como Stephen Crane y Jack London, Sinclair quería crear una gran obra de arte. Pero también quería que su novela sirviera para documentar la opresión clasista que, en su opinión, estaba destruyendo su sociedad. De manera que el libro no es ni literatura naturalista y efectista ni un ejercicio de periodismo sensacionalista, sino una extraña fusión de ambos. Sin embargo, *La Jungla* ejerció mucha influencia en sus días y alcanzó una gran popularidad que se ha mantenido a lo largo de los años. A las seis semanas de su publicación, a principios de 1906, la novela se había convertido en un éxito internacional y se habían vendido más de veinticinco mil copias. *La Jungla* se tradujo a diecisiete idiomas y millones de personas la leyeron en todo el mundo. La obra denotaba la influenció, claramente, las obras de George Bernard Shaw, Bertold Brecht y otros dramaturgos y novelistas progresistas[3].

Los historiadores suelen utilizar el libro en sus clases de historia de los Estados Unidos, analizándolo como un clásico de esa literatura sensacionalista que se suele asociar a la cultura de la Era Progresista. Pero a los historiadores también les interesa su impacto político directo. Se suele decir, con toda razón, que *La Jungla* tuvo mucho que ver con la aprobación final de la Ley sobre Alimentos y Medicamentos de 1906. Millones de estadounidenses enfermaban debido a las lamentables condiciones higiénicas del procesamiento de los productos cárnicos que Sinclair describiera tan vívidamente. La reacción del presidente Theodore Roosevelt cuando leyó la novela, líricamente descrita por el señor Dooley, tabernero y filósofo de salón de Finley Peter Dunne, resultará familiar a muchos lectores: «Tomaba un ligero desayuno mientras pasaba distraído las páginas del nuevo libro con ambas manos. De repente se levantó de la mesa gritando: "Me están envenenando" mientras tiraba las salchichas por la ventana… desde entonces el presidente, como el resto de nosotros, se ha hecho vegetariano y esa dieta ha cambiado tanto su temperamento que está escribiendo un libro titulado *Cena en silencio…* el Congreso decidió abolir todos los días de la semana excepto el viernes»[4]. La mayoría de los lectores recuerdan la novela por este detalle: ratas en las salchichas del desayuno.

---

[3] Suk Bong Suh, «Literature, Society an Culture; Upton Sinclair and *The Jungle*», tesis doctoral, Universidad de Iowa, 1985, pp. 27-28, 86-87; Scriabine, «The Writing of *The Jungle,* pp. 31-37; *Upton Sinclair, pp. 83-90;* M. Sullivan*, Our Times, the United States 1900-1925,* vol. 2, Nueva York, 1927, pp. 474-475; J. Grenier, «Muckraking the Muckrakers; Upton Sinclair and His Peers», en *Reform and Reformers in the Progressive Era,* D.R. Colburn y G.E. Pozetta (eds.), Westport, Conn., 1983, pp. 71-92. Existen muchas obras de crítica literaria sobre *La Jungla*. Véase, por ejemplo, A. Kazin, *On Native Grounds,* Nueva York, 1942; W. Rideout, *The Radical Novel in the United States,* Cambridge, Mass., 1956; sobre el naturalism Americano, M. Geismar, *Rebels and Ancestors: the American Novel 1890-1915,* Boston, 1953, V. L. Parrington, *The Beginnings of Literary Realism in America, 1860-1920,* vol. 3 de *Main Currents in American thought,* Nueva York, 1930, L. Ziff, *The American 1890s; Life and Times of a Lost Generation,* Nueva York, 1966.

[4] Finley Peter Dunn, «Mr. Dooley on the Food We Eat», *Colliers,* 23 de junio de 1906, pp. 15-16, citado en Harris, *Upton Sinclair,* p. 85.

Evidentemente, la historia de la inspección de los productos cárnicos es mucho más complicada de lo que sugiere esta anécdota. Los reformadores llevaban pidiendo inspecciones reales desde principios del siglo XIX, y la regulación de la salubridad de alimentos y medicamentos aún estaba pendiente cuando se publicó *La Jungla*. Pero el proyecto no conseguía la aprobación de la Cámara y no decía nada sobre inspección de productos cárnicos. El presidente no había intervenido pero, habida cuenta de la indignación que provocó la novela, Roosevelt emprendió acciones agresivas, no porque le preocuparan las salchichas del desayuno, sino porque no quería dar la imagen de un gobierno irresponsable que ignoraba una grave amenaza para los ciudadanos. La opinión pública no era muy favorable a unos envasadores a los que millones de grajeros y consumidores estadounidenses consideraban todo un símbolo de la tendencia al monopolio. Pero la novela galvanizó el apoyo público a favor de la salubridad de alimentos y medicamentos e hizo imprescindible la regulación de la inspección de los productos cárnicos. Roosevelt mandó investigadores federales a los Stockyards de Chicago. El cuidadoso informe que elaboraron, empírico y objetivo, causaba la misma impresión que la novela. En junio de 1906 el presidente Roosevelt firmó la «Ley de Inspección de Productos Cárnicos y Medicamentos». Tras la descripción de Sinclair, el gobierno federal asumió la responsabilidad de garantizar las condiciones sanitarias de los productos alimenticios[5].

Lo irónico de todo esto es que a Sinclair le preocupaba más la gente que la carne. Para él los mataderos y el destino de los animales sacrificados en ellos era un símbolo de la gran tragedia humana que tenía lugar en las fábricas y los suburbios de todo el mundo. «No se podía mirar mucho rato sin empezar a filosofar», escribía, «sin recurrir a símbolos y símiles o sin oír los gruñidos de cerdo del universo. Lo que indignaba a Sinclair de las escenas de los Stockyards, las plantas envasadoras y los vecindarios del entorno no eran las condiciones sanitarias de la producción y la amenaza que pusieran suponer para los consumidores estadounidenses, sino las condiciones en las que vivían, trabajaban y morían los trabajadores de la industria y sus familias. Sinclair era un socialista ferviente. De hecho, en un principio, *La Jungla* se iba a publicar por capítulos en *Appeal to Reason,* el periódico socialista de mayor tirada de principios del siglo XX[6]. Sus escritos de entonces y después demuestran que consideraba que su novela era parte del proceso de liberación de la clase obrera. Quería ganar

---

[5] Sullivan, *Our Times,* 2:235-250, R. R. Crunden, *Ministers of Reform: The Progressives Achievement in American Civilization, 1889-1920,* Urbana, IL, 1984, pp. 173-174; Scriabine, «The Writing of *The Jungle*», *op. cit.,* pp. 31-37; Harris, *op. cit.* pp. 83-90; John Braeman, «The Square Deal in Action: A Case Study in the Growth of the "National Police Power»», en *Change and Continuity in Twentieth Century America,* J. Braeman *et. al.* (eds.), Nueva York, 1966, pp. 42-80; J. H. Young, «The Pig that Fell into the Privy: Upton's Sinclair's *The Jungle* and the Meat Inspection Amendments of 1906», *Bulletin of History of Medicine,* 59 (1985), pp. 467-480.

[6] Sobre *Appeal to Reason* y la subcultura socialista de la que salió, véase J. Green, *Grassroots Socialism: Radical Movements in the Soutwest, 1895-1914,* Baton Rouge, 1980, sobre todo, pp. 17-41, 128-140; P. Buhle, «Appeal to Reason» en *The Radical Press in America,* vol. 1, J. Conlin (ed.), Westport, Conn., 1974.

adeptos para el socialismo no para la inspección. «Apuntaba al corazón del público», decía Sinclair, «pero sin querer he dado en el estómago»[7].

Aún hoy la mayoría de los profesores y estudiantes dedican sorprendentemente poca atención a esos trabajadores en los que se centraba Sinclair. La mayoría analiza las cualidades y defectos literarios de *La Jungla* así como la relación del libro con la «Ley de Inspección de Productos Cárnicos». Muy pocos, si es que hay alguno, analizan el libro en tanto que documento de la historia social. No leen la novela de Sinclair como él hubiera querido que la leyéramos, como un estudio sobre la vida de los inmigrantes de clase obrera bajo las condiciones de monopolio del capitalismo temprano y como una forma de política. ¿Hasta qué punto refleja la «Packingtown» de *La Jungla* la situación real de la comunidad que vivía junto a los Union Stock Yards de Chicago? La exactitud del detallado retrato que se hace en *La Jungla* de las condiciones de vida y laborales en Packingtown realza el valor del libro para el historiador social. Por otro lado, la descripción que hace Sinclair de las gentes de Packingtown induce a error. Pero hasta esa descripción inexacta de los trabajadores de la planta de envasado nos dice mucho sobre el autor y el movimiento socialista del que formaba parte. De manera que *La Jungla* tiene algo que decir sobre la política y la historia social del momento.

La familia de Upton Sinclair hundía sus raíces en la rica nobleza del sur, pero él estudió en la ciudad de Nueva York. Su bisabuelo, veterano de la guerra de 1812 y cofundador de Annapolis, fue el primero de todo un linaje de oficiales navales de la aristocracia. En cambio el padre de Sinclair, a veces vendedor y siempre borracho, solía estar sin trabajo y normalmente no tenía dinero. Su madre procedía de una respetable familia de hombres de negocios de Baltimore, mantenía sus pretensiones de clase media alta y mandaba a Upton a visitar a sus parientes ricos con frecuencia. El resultado fue que el chico creció a caballo entre la pobreza y el esplendor, lo que puede explicar su interés por las relaciones entre las clases sociales.

Aunque no fue al colegio hasta los diez años, Upton era un lector voraz. Entró en el City College de Nueva York poco antes de cumplir los catorce años y se graduó en 1897 a los dieciocho para emprender inmediatamente sus estudios de posgrado en Columbia, donde estudió filosofía, historia, literatura y música. Aún adolescente se ganaba la vida escribiendo chistes, acertijos y relatos de aventuras. Cuando llegó a los Stockyards en 1904, a los veintiséis años, había escrito algunas novelas que habían pasado sin pena ni gloria e intentaba salir de una grave depresión.

La publicación de *La Jungla* en 1906 supuso un cambio drástico en la vida de Sinclair. El libro no sólo le sacó de la pobreza crónica en la que había vivido hasta entonces, sino que le dio la confianza necesaria para seguir escribiendo. A lo largo de las seis décadas siguientes y hasta su muerte en 1968, Sinclair siguió fusionando política y literatura, escribiendo

---

[7] Sinclair, *Autobiography,* p. 126; Scriabine, *op, cit., pp. 36-37; R.B. Downs, «Afterword»* en *The Jungle* de Upton Sinclair, Nueva York, Signet, 1960, p. 349. *Vid* también Christopher Wilson, «The Making of a Bestseller, 1906», *New York Times Book Review,* 22 de diciembre de 1985, pp. 1, 25, 27.

novelas, obras de teatro, panfletos y ensayos. Nunca renunció a su compromiso con el socialismo democrático y muchas de sus obras se caracterizan por lo que denominamos análisis «sensacionalistas» de los problemas sociales, económicos o políticos que afectan a la gente corriente.

El auténtico genio de Sinclair, que tanto resalta en *La Jungla,* se expresa en un realismo implacable a la hora de describir los detalles más descarnados de la vida de la gente común. En el contexto del progresismo literario y político de los Estados Unidos de principios del siglo XX apenas sorprende su pasión por el detalle. Sinclair compartía con muchos intelectuales de su época una fe sin límites en la capacidad de la investigación empírica y la exposición de los «hechos» para reformar la sociedad democráticamente. Al igual que los periodistas progresistas que investigaron los abusos financieros de la era de los gigantescos *trusts,* o los artistas de la Ash Can School que eligieron conscientemente realzar el lado más oscuro de la sociedad industrial en sus creaciones, Sinclair creía que los ciudadanos exigirían reformas si entendieran la situación.

La Jungla de Sinclair nos descubre el mundo del inmigrante no cualificado que acaba trabajando en una fábrica de producción en masa. Algunas de las escenas más dramáticas de la novela son descripciones del proceso seguido en el matadero de la planta envasadora Durham's (Swift's). El tamaño, la complejidad y la lógica del proceso productivo, la vista y el olor de la muerte masiva y el desmembramiento, la transformación de animales vivos en un impresionante conjunto de mercancías vendibles, se describen con una exactitud asombrosa y una fuerza que no suelen tener los estudios académicos. Las observaciones de Sinclair sobre la matanza de cerdos en Durham's, esa «producción de cerdo con la ayuda de máquinas y la matemática aplicada», recuerda lo que dicen los economistas y otros profesionales actuales en relación a la racionalización de los procesos productivos en las plantas. «Sería difícil hallar otra industria donde se haya diseñado la división del trabajo de forma tan ingeniosa y microscópica», observaba J. R. Commons, uno de los pioneros de la historia del trabajo en 1905. «Se mata y despieza al animal como si fuera un mapa»[8]. Esta extrema división del trabajo permitió contratar rápidamente a miles de hombres y mujeres sin cualificación profesional y acabó con el poder de los carniceros del matadero que antes tomaban muchas decisiones. En torno al cambio de siglo esta división del trabajo y la introducción de la «línea de despiece» habían convertido a la industria envasadora en la más moderna de la economía, al menos en lo relativo a la organización del proceso productivo. Sinclair era consciente de lo que estaba pasando y captó con brillantez la esencia de la producción en masa en sus descripciones de Durham's»[9].

Además, entendía algo que escapaba a muchos de los académicos interesados en la industria: que si bien este proceso productivo era un milagro

---

[8] J. R. Commons, «Labor Conditions in Slaughtering and Meat Packing», en *Trade Unionism and Labor Problems,* J. R. Commons (ed.), Boston, 1905, p. 224.

[9] Un análisis completo del proceso de envasado de carne en J. R. Barrett, *Work and Community in the Jungle: Chicago's Packinghouse Workers, 1894-1922,* Urbana, IL, 1987, pp. 20-31.

de racionalidad desde el punto de vista de la dirección, los trabajadores tenían otra opinión al respecto. Podemos leer las descripciones de Sinclair por los detalles que ofrece sobre la organización del trabajo en la primera línea de ensamblaje industrial, pero también por lo que nos desvela sobre la *experiencia* de la producción en masa: la alienación que conlleva una fragmentación del trabajo extrema, la estricta supervisión y a menudo arbitraria disciplina ejercida por capataces y jefes, la velocidad a la que se realizaba el trabajo y, por supuesto, la eterna búsqueda de empleo[10].

Las descripciones sensacionalistas que hace Sinclair de los espeluznantes accidentes y enfermedades laborales se reflejan, con mayor sobriedad, en las cifras sobre salud y seguridad manejadas por la propia compañía. Si bien no podemos verificar los casos concretos de los que habla Sinclair (como el del trabajador que cayó en el tanque de desechos), no cabe duda de que muchos obreros murieron en las plantas y muchos otros resultaron gravemente heridos. Swift & Company informó de 3.500 accidentes en una sola de sus plantas durante los primeros seis meses de 1910, y esta cifra sólo contempla los casos que recibieron atención médica. Los problemas de seguridad seguían sin resolverse mucho tiempo después de que se publicara la novela y el director del Departamento de Asistencia Social de Armour's halló que la mitad de los 22.381 trabajadores con los que contaban estuvieron enfermos o tuvieron accidentes laborales durante 1917; la planta de Chicago registraba una media de 23 accidentes al día. Cada tarea tenía sus peligros. Pensemos en la humedad y el frío de la sala de decapado y los sótanos, en la afilada hoja de los cuchillos utilizados para deshuesar, en el polvo nocivo de la sala de la lana y la planta de fertilizantes o en las cargas de bueyes enloquecidos en la sala de los matarifes. Y todos estos riesgos se exacerbaban por la velocidad a la que se trabajaba. El resultado era que se perdían muchas horas de trabajo debido a los accidentes y las enfermedades. Sobre un total de 284 familias analizadas por el Comisionado de Trabajo de los Estados Unidos en 1905, un 12 por ciento de los cabezas de familia pasaban por periodos de inactividad que rondaban las 12,4 semanas debido a los accidentes y enfermedades profesionales. Tanto en casa como en el trabajo, los carniceros y carniceras se enfrentaban a la muerte y a enfermedades incapacitantes debido a su posición social y su ocupación[11].

---

[10] Barrett, *Work and Community in the Jungle,* pp. 54-58.

[11] Los datos sobre accidentes y enfermedades profesionales en M. McDowell, *Papers,* carpeta 20, Chicago Historical Society, *Chicago Tribune,* 23 de febrero de 1918; *Chicago Record Heral,* 7 de abril de 1901. Véase también F. Bernard, «A Study of the Industrial Diseasses of the Stockyards», tesina, universidad de Chicago, 1910. Hoy sabemos gracias al trabajo de Suk Bong Suh que Sinclair rebajó las partes de la novela en las que se hablaba de los accidentes de trabajo (Suh, «Literature, Society and Culture», pp. 142-145). Uno de los errores más comunes de los lectores es suponer que ya no existen los problemas que Sinclair describe y que el trabajo en la industria es relativamente seguro. Hay que decir que los accidentes en la industria de los envasados cárnicos, lejos de disminuir tras la publicación de *La Jungla* siguen siendo parte del trabajo. Tras investigar las violaciones de las normas de seguridad en el trabajo en la industria, un reportero del *New York Times* llegó recientemente a la conclusión de que el envasado de carne «sigue siendo en la actualidad una de las industrias más

Las grandes compañías solían enseñar a visitantes de todo el mundo los vestuarios y salas de sacrificio, pero Sinclair tuvo acceso a zonas de las plantas que le dieron una mejor perspectiva que la de los observadores casuales. Lo logró de una forma ingeniosa por su simplicidad. Se puso un mono, cogió una tartera de metal y se unió a las multitudes de carniceros que trabajaban allí. Sus contactos del Partido Socialista hicieron de guías por los diversos departamentos de la planta. Como no estaba seguro de la veracidad de los datos, sobre todo en relación a la cuestión de la salubridad, Sinclair consultó con un colega británico, el Dr. Adolph Smith, miembro de la Federación Socialdemócrata, que estaba realizando su propio estudio sobre los efectos de la industria para la salud que pensaba publicar en la revista médica *Lancet*[12].

Sin embargo, muchos de los peores riesgos a los que se enfrentaban los trabajadores de la industria y sus familias no se debían a la suciedad de los patios o las plantas, sino a la ecología de los vecindarios que habían surgido alrededor. La polución del medio ambiente que tanto nos preocupa actualmente, era algo cotidiano para las familias de Packingtown. Sobre el mapa, la comunidad era sólo un eslabón en una sólida cadena industrial que recorría de norte a sur los ramales del río Chicago. Sólo se apreciaban sus cualidades únicas cuando uno se apeaba del tranvía ante las grandes puertas de piedra de los Union Stock Yards. El olor de los Yards, «rancio, sensual y fuerte» infestaba el aire de los barrios de alrededor. El humo que salía de las chimeneas de las plantas mayores, oscurecía otros edificios de la *skyline* del South Side y las torres de las iglesias de varios grupos étnicos.

Vivir a la sombra de la plantas envasadoras no sólo implicaba tener un trabajo irregular y un salario bajo, sino también sufrir el riesgo de contraer enfermedades o morir debido a un accidente. Para obtener información sobre las condiciones sanitarias de Packingtown, Sinclair recurrió a Algie Simons, una destacada figura del Partido Socialista de Chicago. Simons, que había sido director de la Oficina de Caridad de los Back of the Yards durante la década de los noventa del siglo XIX, mostró a Sinclair «Packingtown», un panfleto sobre las condiciones de vida de la comunidad que había escrito, y ayudó al joven autor a establecer contactos con médicos,

---

peligrosas de los Estados Unidos… los trabajadores se cortan a sí mismos y a otros. Sacan las entrañas haciendo movimientos repetitivos y hacen rodajas y reducen a pulpa a los animales con máquinas que no podrían haber ni imaginado cuando Sinclair publicó *La Jungla* en 1906… Un matadero siempre es un lugar triste donde trabajar. Pero, tras años de mejoras, la vida en las envasadoras ha vuelto a empeorar. Todo se ha confabulado para hacer más difícil la vida de los cortadores de carne; la salud y seguridad están menos reguladas, la competencia en la industria es mayor y los sindicatos están muy debilitados tras su lucha por sobrevivir.», *New York Times,* 14 de junio de 1987, artículo 3, p.1.

[12] Sinclair, *Autobiograhpy,* pp. 109-110; A. Smith, «The Stockyards and the Packingtown: Insanitary Conditions in the World's Largest Meat Market», *Lancet,* 7 de enero de 1905, pp. 49-52; «The Dark and Insanitary premises Used for the Slaughtering of Cattle and Hogs: the Government Inspection», *Lancet,* 14 de enero de 1905, pp. 120-123; «Tuberculosis Among the Stockyard Workers, Sanitation in Packingtown, The Police end the Dumping of Refuse, Vital Statistics», *Lancet,* 21 de enero de 1905, pp. 183-185; «Unhealthy Work in the Stockyards: Shameless Indifference to the Sanitary Condition of the Buildings in the Cattle Pens, Pollution of the Subsoil, The Need for Legislative Interference», *Lancet,* 28 de enero de 1905, pp. 258-260.

trabajadores sociales y otros personajes de la comunidad. Los efectos de la industria sobre el entorno físico se reflejan en un estudio comparado entre las estadísticas sobre salud de Packingtown y las de un barrio de clase media, Hyde Park. Aunque entre 1894 y 1900 Packingtowm tuviera la mitad de habitantes que Hyde Park, la tasa de muertes por tuberculosis, bronquitis, difteria y otras enfermedades infecciosas era entre 2,5 y 5 veces mayor que en el cercano barrio de clase media. Como en tantas comunidades de la época, la tuberculosis era el gran enemigo, responsable de más del 30 por ciento de las 429 muertes de adultos registradas entre 1908 y 1909. El hospital de Packingtown tenía la tasa de tuberculosis más elevada de la ciudad y la Doctora Caroline Hedger, que analizaba las condiciones sanitarias en la comunidad y trató a su población a principios del siglo XX, creía que probablemente fuera la más alta del país. La escasa salubridad y las elevadas tasas de enfermedades infecciosas, generaban una elevada mortalidad infantil. En Packingtown había menos de la tercera parte de niños menores de seis años que en Hyde Park, y aun así, la tasa de mortalidad de Packingtown fue 5,5 veces mayor para la misma cohorte de edad. De hecho, en 1909, cinco años después de la visita de Sinclair, la situación había empeorado. Uno de cada tres niños moría antes de alcanzar los dos años, una tasa 7,5 veces superior a la del hospital junto al lago donde se trataba a los enfermos de Hyde Park[13].

El sufrimiento, las enfermedades y las muertes que se describen en *La Jungla* no eran producto de la imaginación del autor, sino parte de la vida cotidiana de Packingtown. Hasta la terrible muerte del pequeño Antanas, que se ahoga jugando en un charco de la calle está basada en la información proporcionada por Simons, que decía conocer el caso. El hecho de que los datos de Simons no se aceptaran sin más no tiene nada que ver. Lo que Sinclair afirma, que la muerte de un niño pequeño era algo cotidiano en la comunidad, está fuera de toda duda. Los investigadores de la Universidad de Chicago incluyeron la compra de ataúdes pequeños y pagos por funerales de niños entre los gastos familiares habituales en una comunidad que era fundamentalmente católica[14]. El dolor que debieron causar estas muertes entre las unidas familias de inmigrantes forma parte de la realidad histórica que intentamos entender a través de la novela y merece toda nuestra atención.

La polución de diversos orígenes era responsable, en parte, de estas terribles condiciones de salubridad. La ecología del vecindario dependía en gran medida del lugar que ocupaba en la economía de la ciudad y su estructura social. Los envasadores, Hyde Park y otros barrios respetables del South Side vertían toda su basura en Packingtown, en vertederos al

---

[13] Sobre las condiciones sanitarias en Packingtown, Ch. J. Bushnell, «Some Social aspects of the Chicago Stockyards», primera parte, *American Journal of Sociology* 3, n.º 3 (1900), mapa 6, p. 98; Caroline Hedger, M.D., «The Unhealthfulness of Packingtown, *World's Work* 12, mayo de 1906, 7507; *Ibidem* «Health-Summer of 1908», McDowell Papers, carpeta 3; US Commision on Industrial Relations, *Final Report and Testimony,* Washington D.C., 1916, vol. 4, pp. 3468-69.

[14] Scriabine, *op, cit.,* p. 28; Algie Simons, *Packingtown,* Chicago, 1899; J. C. Kennedy *et. al., Wages and Family Budgets in the Chicago Stockyards District,* Chicago, 1914.

aire libre que ocupaban toda la zona oeste del vecindario. Muchos residentes escarbaban entre la basura, sobre todo los niños. Al norte había un área grande de descarga junto a Bubble Creek, el ramal sur, largo y muerto, del río Chicago, que debía su nombre a las burbujas que siempre había en la superficie debido a los desechos orgánicos en descomposición vertidos desde la planta. Al este estaban los Stockyards propiamente dichos y la planta envasadora adyacente, con el humo saliendo de sus chimeneas. Este enorme complejo industrial abarcaba un kilómetro y medio desde Halsted, entre la calle 39 norte y la 47, y separaba la zona eslava de Packingtown de las barriadas irlandesas más antiguas de Bridgeport y Canaryville, al este de los Yards. El distrito de los Stockyards era sinónimo de suciedad, humo y malos olores. Cuando Robert Hunter intentó analizar las condiciones de los barrios de Chicago por encargo de la City Homes Association en 1901, decidió excluir Packingtown, temiendo que las condiciones extremas de ciertas zonas del barrio alteraran sus cifras sobre los suburbios de la ciudad[15].

La calidad de las casas de Packingtown y lo abarrotadas que estaban también reducía los estándares sanitarios de la comunidad. Había familias que vivían en casas decentes a pesar de lo desalentador del entorno. Quienes han analizado su construcción afirmaron que los hogares de Packingtown eran bastante espaciosos porque los solares y habitaciones solían ser más grandes que en otros barrios pobres. Pero también hallaron que vivían en la comunidad muchos huéspedes que congestionaban unas casas que, por lo demás, estaban en muy malas condiciones. Más del 90 por ciento de los edificios de Packingtown se habían construido tan pobremente como la mayoría de las casas de los obreros de Chicago antes de las reformas en vivienda de 1902. Algunas ya estaban deterioradas cuando Sinclair llegó a la comunidad y eran muy vulnerables al fuego. En 1918 el mismo abogado de la envasadora llegó a la conclusión de que la única solución para los suburbios era «la destrucción total del distrito. Habría que demoler las casas y quemarlo todo»[16].

Por asombrosas que parezcan, las descripciones que hace Sinclair de las condiciones físicas en las que se desarrollaba la vida cotidiana de la comunidad, están muy bien documentadas. De lo peor que se le puede acusar es de haber recurrido a la estrategia literaria, por lo demás bastante común, de fundir las experiencias reales de las vidas de *mucha* gente en las experiencias ficticias de *un* único personaje. Puede que no haya habido nunca un trabajador lituano que sufriera todas las calamidades que padece Jurgis en *La Jungla,* pero el libro habla de problemas reales y co-

---

[15] City Homes Association, *Tenement Conditions in Chicago,* Chicago, 1901, p. 12.

[16] «Housing», informe manuscrito fechado en 1911, McDowell, *Papers,* carpeta 14; E. Abbott y S. Breckinridge, *The Tenements of Chicago, 1908-1935,* Chicago, 1936, pp. 181, 187; *Ibid.,* «Housing Conditions in Chicago, III, Back of the Yards», *American Journal of Sociology* 16 (enero de 1911), p. 442; al abogado de la envasadora se le cita en *Chicago Tribune,* 6 de marzo de 1918. Un debate general sobre el tema de la vivienda y la ley de reforma de 1902, en T. Phillpot, *The Slum and the Ghetto: Neighborhood Deterioration and Middle Class Reform, Chicago, 1880-1930,* Nueva York, 1978, cap. 4. Las condiciones siguieron siendo muy malas hasta bien entrada la década de los veinte. Véase A. Miller, «Rents and Housing Conditions in the Stockyards District of Chicago, 1923» (tesina, Universidad de Chicago, 1923, pp. 6-8, 36-37).

tidianos de Packingtown. Sin embargo, aunque Sinclair ofrezca valioso detalles sobre la vida de un tipo concreto de comunidad de obreros inmigrantes de principios del siglo XX, en su realista descripción de la desintegración de la familia Rudkus, distorsionó el carácter de la gente a la que quería redimir: los trabajadores inmigrantes y sus familias.

Críticos literarios y lectores varios han señalado con frecuencia que la gran y expansiva depravación de la fábrica y los grandes suburbios oscurece a los personajes de la novela[17]. Al igual que los primeros sociólogos de la Universidad de Chicago, que hallaron en Packingtown un laboratorio urbano muy a mano en el que observar lo que denominaban «desorganización social»[18], Sinclair sentía que el entorno urbano-industrial dominaba continuamente a su habitantes, los trabajadores inmigrantes del South Side de la ciudad. Las vidas sociales y culturales de los inmigrantes se desintegran bajo la presión de la vida cotidiana en el suburbio y afloran las metáforas mecánicas y relacionadas con animales. Sinclair lleva hasta el límite esta cuestión de asimilar a la gente a maquinaria animada y los personajes acaban siendo «ratas atrapadas» o «piñones de una gran máquina de envasado». Describe incluso cómo algunos trabajadores, que caen en los tanques o máquinas, emergen convertidos en mercancías procesadas y envasadas. Con estas imágenes, Sinclair impide toda acción humana por parte de sus personajes. La mayoría sucumbe físicamente padeciendo muertes horribles, todos acaban degradados moralmente, limitándose a satisfacer sus instintos animales[19].

Para ser justos tenemos que reconocer que, en parte, es ese impacto de la tecnología en masa sobre la naturaleza humana el que dota a la novela de su fuerza moral, pero evitó que Sinclair hablara de lo que podría haber sido el aspecto más atractivo de su historia: los esfuerzos de los propios inmigrantes por crear comunidades estables en medio de esa «jungla». Packingtown, sin duda un lugar brutal en muchos aspectos, también era una comunidad viable o, más bien, un conglomerado de comunidades creadas por esa misma gente que puebla la novela de Sinclair. Al menos dos formas de actividad de los trabajadores parecían gozar de buena salud en medio de la carnicería material y física que Sinclair describe tan vívidamente. Una de las más permanentes y coherentes fue la creación de culturas etno-religiosas. Eran culturas defensivas en el sentido de que aislaban a los trabajadores inmigrantes de algunos de los peores aspectos de

---

[17] A. Blinderman (ed.), *Critics on Upton Sinclair,* Coral Gables, Fla., 1975, pp. 102-103, 113- 114; M. Dickstein, Introducción a *The Jungle* de Upton Sinclair, Nueva York, Bantam Books, 1981, pp. xii-xiv.

[18] Sobre los sociólogos de Chicago cfr. M. Bulmer, *The Chicago School of Sociology: Institutionalization, Diversity and the Rise of Sociological Research,* Chicago, 1984, sobre todo pp. 31, 46, 58; E. Zaretsky, Introducción, en W. I. Thomas y F. Zaniecki, *The Polish Peasant in Europe and America,* ed. abreviada, Urbana, ll. 1984; S. J. Diner, *A City and Its Universities: Public Policy in Chicago, 1892-1919,* Chapel Hill, N. C. 1980; R. E. L. Faris, *Chicago Sociology, 1920-1932,* San Francisco, 1967.

[19] Curiosamente algunos pasajes de la novela que sugerían que los inmigrantes tenían sus propios recursos se eliminaron durante la revisión del libro para su publicación. Véase Suh, *op. cit.,* pp. 155-158.

la vida en los suburbios y les ayudaban material y psicológicamente en su trabajo diario. Por otro lado, el sindicalismo y sus protestas amenazaban los fundamentos del poder de los envasadores: su control sobre el proceso productivo, el mercado de trabajo y las condiciones de trabajo en los Stockyards. El aspecto y carácter de los sindicatos de principios del siglo XX muestran la dimensión de la acción humana en la historia de Packingtown, pero su fin nos recuerda que los envasadores ejercieron el poder durante mucho tiempo.

Gran parte de *La Jungla* está pensada para demostrar el gran poder de las empresas y los efectos que tenía sobre la vida de los trabajadores inmigrantes y sus familias, pero esas corporaciones carecían del ubicuo control sobre la vida de los trabajadores que se ejercía a veces en las empresas urbanas. En los enclaves étnicos de las grandes ciudades industriales de los Estados Unidos los inmigrantes crearon sus propias culturas distintivas y pasaban gran parte de sus vidas fuera del alcance de la compañía. A principios del siglo XX, el South Side de Chicago era una mezcla de barrios étnicos llenos de vida y una fuente alternativa de ideas y valores al margen de la influencia ideológica de los empleadores y la cultura de clase media dominante. De hecho, la conciencia y cultura étnicas parecen haber *aumentado* en esos años, sobre todo entre los europeos del este[20].

La novela empieza con la boda de Jurgis y Ona, una conmovedora evocación de su cultura étnica. La firme determinación de mantener los valores y costumbres del viejo mundo en su nuevo entorno urbano podía haber sido el hilo de la novela, pero Sinclair usa esa escena para demostrar la existencia de una humanidad básica que el sistema degrada y destruye a lo largo del resto de la novela. Si sólo contáramos con la descripción de Packingtown que hace Sinclair, podríamos llegar a la conclusión de que la cultura étnica se desintegraba con relativa rapidez víctima del implacable capitalismo industrial y los males de la gran ciudad.

Pero lo cierto es que la cultura étnica sobrevive en el terrible entorno de Packingtown. Nada más llegar, cada comunidad creaba su propia parroquia y, a menudo, su propia escuela, donde la enseñanza se impartía en sus lenguas vernáculas. La descripción de la degeneración moral que hace Sinclair contrasta notablemente con la imagen que proyectaba Packingtown de comunidad religiosamente devota. Evelyn Ostrowski, que creció en el barrio, la calificó recientemente de «una comunidad altamente religiosa y con una gran dependencia de la iglesia». De hecho, para la mayoría de los inmigrantes eslavos la parroquia, aparte de un lugar de culto, era el centro de sus vidas sociales y culturales. Años más tarde el destacado activista Saul Alisnky afirmaba: «La Iglesia católica es el medio que permite a estas gentes expresar sus esperanzas, deseos y aspiraciones». El número y la calidad de los edificios religiosos de estos barrios, lo dinámica que era la vida parroquial, el elevado número de alumnos que asistían a las escuelas parroquia-

---

[20] Este párrafo y algunas de las observaciones obre la vida comunitaria se basan en Barrett, *op. cit.,* cap. 3. Sobre el alto nivel de concienciación étnica de los inmigrantes del este de Europa, cfr. V. Greene, *For God and Country: The Rise of Polish and Lithuanian Ethnic Consciousness in America, 1860-1910,* Madison, 1975.

les y los extremos sacrificios que hubo que hacer para construir estas instituciones a base de salarios de obrero, sugieren que la comunidad debía gozar de una adhesión mayor de lo que indica la novela de Sinclair. Las hermandades y asociaciones políticas o económicas también se organizaban por etnias. Los bohemios de Chicago, por ejemplo, crearon más de 30 sociedades de ahorro y crédito, 259 asociaciones caritativas, 35 gimnasios, 18 agrupaciones musicales, 5 clubs de ciclismo y 4 compañías de teatro en torno al cambio de siglo. Cada enclave étnico de Packingtown, polaco, lituano, eslovaco, alemán, tenía instituciones similares[21].

Además de numerosas iglesias, en Packingtown había cientos de tabernas que debieron ser las instituciones sociales más importantes de la comunidad, al menos para los varones. En la descripción que hace Sinclair de la comunidad, las tabernas contribuyen significativamente a la degeneración moral y financiera de Jurgis Rudkus y su familia pero, en realidad, cumplían cierto número de funciones vitales. Como no había cafeterías para empleados, muchos de los trabajadores preferían comer en las tabernas de los alrededores en vez de en medio de la suciedad de los mataderos y salas de envasado. Las tabernas más cercanas a los Yards solían atraer a trabajadores de plantas determinadas, mientras que la mayor parte de los edificios circundantes estaban controlados por un grupo étnico u otro. Las tabernas de día, cercanas a los lugares de trabajo, se convirtieron en el punto de reunión de los sindicalistas y a menudo ofrecían sus instalaciones para tal fin a otras organizaciones. Los taberneros cambiaban cheques, guardaban el dinero de los patronos y, en casos extremos, concedían préstamos. Sin embargo, puede que la función primordial de las tabernas fuera simplemente la de ofrecer refugio, lejos del lugar de trabajo controlado por envasadores y de las abarrotadas casas de madera que se apilaban en las calles de los Yards. Las tabernas eran parte de las subculturas étnicas que habían creado los propios trabajadores en el seno de la comunidad y a las que apenas se menciona en *La Jungla*. Estas subculturas mantenían con vida a los eslavos material y emocionalmente. Mucha de esta gente sufría amargamente, pero pocos lo hacían en el tipo de aislamiento y alienación que caracteriza el destino de Jurigs Rudkus en *La Jungla*[22].

---

[21] L. Montgomery, *The American Girl in the Stockyards District,* Chicago, 1913, pp. 9-11; *Stockyards Community Clearing House, «1918 Community Study», McDowell Papers, carpeta 20; A. Massaryk, «The Bohemians in Chicago»,* Charities 13, 3 de diciembre de 1904, pp. 206-210; E. McCarthy, «The Bohemians in Chicago end Their Benevolent Societies, 1875-1946» (tesis doctoral, Universidad de Chicago, 1950); E. Kantowic, «Polish Chicago: Survival Through Solidarity», en *The Ethnic Frontier: Essays in the History of Group Survival in Chicago and the Midwest,* P. D. A. Jones y M. Hoili (eds.), Grand rapids, Mich., 1977, pp. 189-209; *Ibidem, Polish-American Politics in Chicago, 1888-1940,* Chicago, 1948, caps. 3 y 4; Greene, *For God and Country,* pp. 1-12; cfr. Asimismo D. A. Pacyga, «Villages of Packighouses and Steel Mills. The Polish Worker on Chicago's South Side, 1880-1881», p. 21 (tesis doctoral, Universidad de Illinois, Chicago, 1981, sobre todo cap. 4, y R.A. Slayton, *Back of the Yards. The Making of a Local Democracy,* Chicago, 1986, *passim* de donde se han extraído las citas de Ostrowski y Alinsky (p. 118).

[22] E. C. Moore, «The Social Value of the Saloon», *American Journal of Sociology* 3 (Julio de 1897), pp. 1-12; P. Duis, *The Saloon: Public Drinking in Chicago and Boston, 1880-1920* Urbana, IL, 1983, pp. 178, 181-182, 185-186, C. Thompson, «Labor in the Packing Industry», *Journal of Political Economy* 15, febrero de 1906, pp. 107-108; Abbott y Breckinridge, *op. cit,*

Aunque estas culturas étnicas no se enfrentaron frontalmente al poder y la autoridad de las gigantescas corporaciones de cárnicos, surgió un fantástico movimiento sindical en los Stockyards a principios del siglo XX. La nueva Amalgamated Meat Cutters y los Butcher Workmen of North America, empezaron a organizarse en 1900 junto a la «aristocracia de los carniceros», basándose en las tradiciones de solidaridad entre los carniceros cualificados irlandeses y alemanes. Pero sus dirigentes pronto se dieron cuenta de que, si querían ser eficaces, la organización debía romper todas las barreras de género, profesión, raza o etnia para acoger a cada trabajador de los Stockyards. «Hoy por hoy es imposible», se afirmaba desde el periódico del sindicato, «trazar una línea que denote dónde acaba el trabajador no cualificado y empieza el cualificado»[23]. Muchas trabajadoras jóvenes no cualificadas, inmigrantes eslavos recién llegados y negros se afiliaron al sindicato y crearon fuertes organizaciones a pie de almacén. Entre principios de 1902 y el verano de 1904, estos comités mejoraron significativamente muchas de las peores condiciones de trabajo recurriendo a las huelgas.

Pero el sindicato hizo más que mejorar las condiciones. Ofreció a los inmigrantes una forma de reconciliarse con su situación y enfrentarse a ella a diario. Es un proceso que tiene tanto que ver con la cultura y la ideología como con la economía. Un joven trabajador lituano intentaba describir lo que significaba para él este movimiento:

> Me ha dado más tiempo para aprender a leer, escribir y disfrutar mejor de la vida, como un americano… Con más tiempo y más dinero vivo mucho mejor y soy muy feliz, igual que Alexandria… Tenemos cuatro hermosas habitaciones que ella mantiene muy limpias y ha puesto flores en las ventanas. No vamos mucho a la iglesia, nos aburre. Pero pertenecemos a una asociación lituana que organiza dos picnics en verano y dos grandes bailes en invierno; nos divertimos… El sindicato está haciendo otra cosa buena, unir entre sí a las diferentes nacionalidades. La noche que me afilié a la Cattle Butcher's Union fue un negro el que me introdujo en la sala. Había bohemios, alemanes y polacos y el secretario general, Mike Donnelly, es irlandés… he estado yendo cada dos semanas desde entonces y ayudo al movimiento haciendo de intérprete para los lituanos que se van afiliando. De ahí que haya aprendido a hablar y escribir inglés correctamente… pero lo mejor del sindicato es que me hace sentir más independiente[24].

---

pp. 138-139.; J. M. Kingsford, «The Poor Man's Club: Social Functions of the Urban Working Class Saloon», en E. Plack y J. Pleck (eds.), *The American Man,* Englewood Cliffs, NJ, 1980, pp. 261-267.

[23] La cita procede de Amalgamated Meat Cutters y Butcher Workman of North America, *Official Journal* 5 (noviembre de 1904), p. 11. Sobre los problemas y éxitos de la organización de los sindicatos sin tener en cuenta diferencias étnicas o raciales o de género, Barrett, *op. cit.,* pp. 131-147. Sobre la organización a pie de almacén de esa época, J.R. Barrett «Inmigrant Workers and Early Mass Porduction Industry: Work Rationalization and Job Control Conflicts in Chicago's Packinghouses, 1900-1904*», en German Workers in Industrial Chicago, 1850-1910: a Comparative Perspective,* H. Keil u J. Jentz (eds.), De Kalb, IL, 1982, pp. 104-124.

[24] La cita en «From Lithuania to the Chicago Stockyards: An autobiography: Anatanas Kaztauskis», en *Plain Folk. The Life Stories of Undistinguished Americans,* D. M. Katzman y W. M.

De manera que el sindicato no sólo logró elevar el nivel de vida de Packingtown, sino que también proporcionó el contexto para la aculturación de los inmigrantes, una especie de americanización de abajo a arriba. Aunque se aferraban a sus propias culturas, los europeos del este hallaron cosas en común con el resto de los grupos étnicos representados en la industria, y obtuvieron un mayor grado de control sobre sus vidas, tanto en el trabajo como en el seno de su comunidad.

Durante el verano de 1904, los trabajadores demostraron hasta dónde eran capaces de llegar y la extensión de su poder en una larga y amarga huelga que destruyó a las organizaciones sindicales de toda la industria. De hecho fue esta huelga, convocada por los altos niveles de desempleo, la que llamó la atención de Sinclair sobre Packingtown; Amalgamated estaba en declive cuando llegó el joven escritor. Sin embargo, la conducta de los inmigrantes durante la huelga desmiente la imagen que da Sinclair de ellos como criaturas degradadas y sin esperanza. La huelga no la apoyaron sólo los miles de trabajadores a sueldo de procedencia étnica diferente, sino también los sacerdotes, ministros, tenderos y líderes de otras instituciones étnicas de Packingtown. Aunque muchas huelgas de esa época en Chicago degeneraran en violencia a ambos lados de las líneas formadas por los piquetes, los trabajadores inmigrantes de las envasadoras eran relativamente pacíficos, disciplinados y leales al sindicato. Lo que más impresionó a John R. Commons, que presenció la huelga, fue la increíble solidaridad entre los huelguistas que no hacían distinciones entre razas o etnias. «Puede que lo más significativo desde el punto de vista social», puntualizaba Commons, «sea que la huelga de 1904 no era una huelga de trabajadores cualificados contra los no cualificados, sino una huelga de irlandeses, alemanes y bohemios a favor de eslovacos, polacos, lituanos y negros[25]. Durante la Primera Guerra Mundial, cuando volvió a resurgir la organización sindical, tenía más fuerza entre los trabajadores eslavos de la que Sinclair retrata en su libro[26].

¿Cómo pudo no ver esto nuestro joven autor? La respuesta está en el enfoque político de Sinclair, característico en muchos aspectos de toda una generación de intelectuales radicales de principios del siglo XX. Su partido socialista era un partido de reformistas compuesto por profesionales liberales de clase media, intelectuales radicales, granjeros populistas y socialistas cristianos, legítimos herederos de la tradición reformista radical

---

Tuttle (eds.), Urbana, IL, 1982, pp. 112-114. Antanas Kaztauskis era un personaje compuesto creado por el periodista Ernest Poole basándose en entrevistas y observaciones realizadas en los Stockyards de Chicago durante la huelga de 1904. Cfr. Poole, *The Bridge, op. cit.,* pp. 94-95. Quiero agradecer al profesor Lewis Carroll Wade por haber llamado mi atención sobre este tema. El artículo de Poole se publicó mientras Sinclair investigaba para *La Jungla* y, probablemente, lo tuvo en cuenta al dar forma al personaje de Jurgis Rudkus.

[25] Commons, «Labor conditions», *op. cit.,* pp. 243-245. Sobre la conducta de las multitudes y el carácter relativamente pacífico de la huelga, cfr. H. B. Myers, «The Policing of Labor Disputes in Chicago: A Case Study», tesis doctoral, Universidad de Chicago, 1929, pp. 540-547; S. Harring, *Policing a Class Society: the Experience of American Cities,* New Brunswick, NJ, 1983, pp. 121-127.

[26] Barrett, *Work and Communiy, op. cit,* pp. 188-239.

estadounidense del siglo XIX, la última generación de rebeldes contra el capitalismo industrial y su devaluación de los valores norteamericanos. Pero no era un grupo que soliera estar en estrecho contacto con los trabajadores inmigrantes y algunos mantenían los prejuicios tradicionales de los reformistas nativos del siglo XIX. Un nativismo que a veces se cuela en algunas de las descripciones que hace Sinclair de los trabajadores inmigrantes, por no hablar del claro tono racista que utiliza al hablar de los esquiroles negros, algo bastante frecuente entre los movimientos socialistas de principios del siglo XX[27]. Sinclair escribió sobre el partido apelando a su propia experiencia. Cuando Jurgis Rudkus, el trabajador lituano y héroe de *La Jungla,* se hace socialista, experimenta algo que se parece sospechosamente a una conversión religiosa. Su educación política corre a cargo de los activistas de clase media, el tipo de socialista que Sinclair conocería bien, como el rico propietario de hotel y el grupo de intelectuales y reformistas que Sinclair describiera pensando en Jack London, Gaylord Wilshire y otros compañeros de la época. La súbita y casi espontánea conversión de Rudkus al socialismo es, de hecho, accidental. Tiene hambre y frío y entra en un edificio donde le atrapan las dotes carismáticas de un orador socialista que le seduce rápidamente.

Puede que se exagere el impacto del orador, pero no es algo tan traído por los pelos como cabría suponer. La figura más destacada del Partido Socialista era Eugene V. Debs, un orador conmovedor, con la reputación de lograr hasta el apoyo de los trabajadores inmigrantes que no sabían inglés. Nick Salvatore, biógrafo de Debs escribe la escena del mitin que tuvo lugar en la sede de la Federación Socialista Polaca de Chicago: «Debs tuvo seducidas a las masas, suscitando sus lágrimas y sus fuertes aplausos durante un discurso de más dos horas. Perplejo porque sabía que la gran mayoría de la audiencia entendía poco o nada de inglés, Debs pidió a un camarada bilingüe que preguntara cómo había sido posible. Un socialista polaco respondió enseguida: «Debs nos habla con sus manos y desde su corazón y todos entendimos lo que quería decir»[28].

Sin embargo, la conversión semirreligiosa de Jurgis ha suscitado, no sin razón, la desaprobación de generaciones de críticos y lectores. La inmediata transformación del pequeño delincuente y vagabundo, derrotado y

---

[27] La continuidad entre la tradición de reforma radical del siglo XIX y la base nativista del partido socialista se describe brillantemente en N. Salvatore, *Eygene V. Debs, Citizen and Socialist,* Urban, IL, 1982. Cfr. J. R. Barrett, «America Socialism and Social Biography», *International Labor and Working Class History* 26, otoño de 1984, pp. 75-82; Green, *Grassroots Socialism;* M. J. Buhle, *Women and American Socialism, 1870-1920,* Urbana, IL. 1981. Sobre la nativismo y racismo en el seno del movimiento, cfr. Ch. Leinenweber, «The American Socialist Party and the "New" Inmigrants», *Science and Society* 32, invierno de 1968, pp. 2-25; R. L. Moore, «Flawed Fraternity. American Socialist Response to the Negro, 1901-1912». *The Historian* 32, noviembre de 1969, pp. 1-18; Salvatore, *op. cit.,* pp. 225-227; Barrett, «Socialism and Social Biography», pp. 76-77; P. S. Foner, *American Socialism and Black Americans: From the Age of Jackson to World War II,* Westport, Conn., 1977, pp. 94-311, P. S. Foner y S. M. Miller (eds.), *Kate Richards o'Hare: Selected Writings and Speeches,* Baton Rouge, 1982, pp. 6-7, 44-49.

[28] Citado en Salvatore, *op. cit.,* p. 231; cfr. asimismo, Salvatore, *op, cit.,* ind. 57, 386 y R. Chaplin, *Wobbly: the Rough and Tumble Story of an American Radical,* Chicago, 1948, pp. 84-85.

degradado, en un militante socialista dedicado y disciplinado parece una arenga política o, lo que es peor, un débil intento de resolver todas las crisis y tensiones de una novela cuyas últimas páginas se hacen un poco largas[29].

Sinclair mismo pasó por una conversión no muy distinta a la de Jurgis. Como él mismo llegaría a admitir, no supo nada del socialismo hasta los 22 años y creía que tan sólo reconocía las desigualdades del sistema socioeconómico estadounidense. Pero entonces, otro joven escritor le pasó algunos panfletos y una copia del *Wilshire's Magazine*. El resultado fue una revelación política instantánea. «Fue como si los muros que aprisionaban mi mente se derrumbaran de repente; el increíble descubrimiento, después de tantos años, de que no tenía que cargar todo el peso del futuro de la humanidad sobre mis hombros… lo más esencial que me enseñaron los socialistas es que existían»[30].

Sus maestros forman un grupo bastante peculiar. Gaylord Wilshire, tras hacer millones con las vallas publicitarias como un auténtico capitalista arquetípico, anunció su súbita conversión al socialismo y empezó a convencer a Sinclair. Geroge Herron, profesor del Grinnell College, ocupaba una cátedra dotada por otro millonario socialista. Herron financió la primera novela de Sinclair, *Manassas* y abrió los ojos del joven escritor al socialismo[31].

Pero no todos los socialistas eran millonarios o intelectuales y la mayoría de los inmigrantes se afiliaban al partido por vías muy distintas. Lo más irónico es que probablemente Jurgis nunca hubiera descubierto el socialismo como Sinclair. Otro partido socialista, el de los trabajadores inmigrantes no cualificados o encargados de las máquinas, a los que Jurgis representa, era una parte importante del mundo de Packingtown. Aunque el Partido Socialista no creó oficialmente federaciones de los inmigrantes que hablaban lenguas extranjeras hasta la víspera de la Primera Guerra Mundial, los grandes grupos étnicos de Chicago y otros lugares habían fundado sus propias organizaciones socialistas en los primeros años del siglo. Hubiera sido mucho más lógico que Jurgis hubiera oído hablar de estas ideas en la Federación Socialista Lituana, por ejemplo, que desplegaba una gran actividad en los Stockyards. Polacos, bohemios, italianos y otras nacionalidades organizaron grupos similares (puede que Sinclair pensara en este ala del partido cuando describe al personaje del sastre Ostrinski). Si bien estos grupos solían ser minorías en sus comunidades étnicas, siguieron activos durante los primeros años del siglo XX y lograron algunos triunfos significativos.

---

[29] Harris, *Upton Sinclair,* pp. 76-77. Un enfoque crítico de la última sección del libro sobre socialismo en W. B. Rideout, *The Radical Novel in the United States, pp. 35-36.* Sinclair reconoció haber tenido problemas con diversos capítulos del libro porque creía que no «estaban a la altura» del resto (*Autobiography,* p. 87). A Teddy Roosevelt no le gustaba que la novela prescribiera el socialismo como remedio para los problemas que describía (Harris, *Upton Sinclair,* p. 87). A juzgar por sus comentarios y trabajos, muchos de mis estudiantes de primeros cursos de la Universidad de Illinois, comparten los sentimientos de Roosevelt.

[30] Sinclair, *Autobiography,* pp. 101-104 (la cita en la 101).

[31] *Ibidem*. Sobre Herron cfr. Crunden, *Ministers of Reform, op. cit.,* pp. 40-52, 170.

Hasta las proyecciones de expansión del triunfo socialista de las últimas páginas de la novela parecen menos fantasiosas desde la perspectiva de principios y no de finales del siglo XX. A nivel nacional siguió aumentando drásticamente durante la Primera Guerra Mundial, tanto el número de votantes socialistas como el número de afiliados. Tras empezar con unos 10.000 afiliados cuando se fundó en 1901, el partido había doblado su tamaño en 1904 y de nuevo en 1908. En 1912 contaba con casi 118.000 afiliados y Eugene Debs, candidato socialista a la presidencia ese año, obtuvo casi un millón de votos, el seis por ciento. Los socialistas siguieron siendo una fuerza política importante en los Estados Unidos hasta la era de la Amenaza Roja (1919-1921) cuando la represión gubernamental y las luchas de facciones en el seno del mismo partido condujeron a su desintegración[32].

Packington no era inmune a la política laborista radical. Como sugiere el relato de Sinclair, en la comunidad la política adoptaba la forma de una maquinaría étnica bajo el control del jefe del distrito electoral (en el caso de Packingtown una organización denominada Carey's Indians). Las pésimas condiciones y las crisis recurrentes a las que se enfrentaba la comunidad crearon el potencial para una política mucho más radical. Todo sucedió apenas pocos meses después de la partida de Sinclair, cuando los trabajadores inmigrantes de Packingtown eligieron a un socialista para representarles en la asamblea legislativa de Springfield. Los trabajadores inmigrantes no cualificados constituían buena parte de los afiliados de Chicago y otros lugares en la década posterior a la publicación de *La Jungla*. De hecho, reclutas de las diversas comunidades étnicas absorbieron a los socialistas nativos durante la Primera Guerra Mundial y formaron el grueso del Partido Comunista cuando la mayor parte del ala izquierda se escindió de los socialistas en 1919. Ese mismo año, La Federación del Trabajo de Chicago creó su propio partido independiente y Packingtown apoyó con más fuerza a este movimiento que ningún otro barrio de la ciudad[33].

El hecho de que ni este movimiento ni el movimiento sindical interracial e interétnico de 1900-1904 desempeñen un gran papel en *La Jungla* no es casualidad. La dedicación de Sinclair al socialismo le hacía simpatizar con los trabajadores inmigrantes y le hizo más sensible a sus quejas que muchos escritores de la época. Su brillante descripción de las condiciones en las que vivía esa gente es más que conmovedora y se ajusta a la realidad. Pero curiosamente, su experiencia personal con la política socia-

---

[32] Salvatore, *Eugene Debs, op. cit.,* pp. 241, 242, 283-286; Greene, *For God and Country;* Kantowic, *Polish-American politics, op. cit.,* pp. 29, 35; J. Wienstrein, *The Decline of Socialism in America, 1912-1925,* Nueva York, 1967, cap. 4 y *passim*. Aunque los jóvenes lituanos iniciaron sus actividades socialistas en la década de los noventa del siglo XIX, el Partido Socialista Lituano de América no se creó formalmente hasta 1905. La organización cambió su nombre por el de Federación Socialista Lituana en 1907 y era la tercera gran federación de inmigrantes que hablaban lenguas extranjeras del país cuando se integró en el Socialist Party of America en 1916. Cfr. A. Alisauskas, «Lithuanians», *Harvard Encyclopedia of American Ethnic Groups,* S. Thernstrom (ed.), Cambridge, Mass. 1980, p. 671.

[33] *Chicago Daily News Almanac, 1905,* Chicago, 1906, pp. 345-353; Barrett, *Work and Community in the Jungle, op. cit.,* pp. 178-179, 207.

lista, la inspiración para su novela, también oscureció su visión de la vida de la clase obrera. A pesar de su don para captar tantos detalles de la vida de las clases trabajadoras inmigrantes, Sinclair, al igual que muchos escritores de literatura proletaria, no supo superar lo que el historiador Daniel Aaron ha denominado el «enorme abismo que hay entre la América que sabe leer y la analfabeta[34]. Lo que Sinclair quería mostrar con *La Jungla* era la desorganización y depravación que generaba el capitalismo entre las comunidades de inmigrantes recién llegados. En su opinión, la única forma de salir de ese abismo era el Partido Socialista. Pero el partido que conocía, comprendía y al que había dedicado su libro y todas sus energías era el partido reformista de los nativos que ofrece a Jurgis una salvación política al final de la novela.

Sinclair no supo ver todo un mundo de acción obrera que se realizaba a través de los sindicatos, la política y, por supuesto, las hermandades y organizaciones étnicas y religiosas. Nunca fueron parte importante de su novela cuando sí eran algo fundamental en Packingtown. En los años siguientes esta actividad daría lugar a algunos de los movimientos sociales más significativos del siglo XX. Durante la Depresión y los años de la guerra, el Consejo del Back of the Yards, un poderosa organización comunitaria que sigue siendo un modelo para los activistas de barrio, movilizó a los ciudadanos de Packingtown. Los trabajadores mismos fundaron el United Packinghouse Workers of America, uno de los sindicatos más fuertes y progresistas de la historia del trabajo de los Estados Unidos[35].

El mantenimiento de este tipo de acciones en medio del grave trauma psicológico, social y económico que Sinclair describe tan vívidamente, sugiere que el papel desempeñado por los trabajadores inmigrantes fue muy diferente al que le adscribe el joven autor socialista. Porque Packingtown era un suburbio pero no una jungla. Sus habitantes eran pobres pero no estaban tan degradados ni eran meros piñones de una máquina. Como millones, antes y después, lucharon por lo que creían que era suyo e intentaron mejorar la calidad de vida en sus comunidades. No podían esperar que fuera un millonario socialista ni centrar todas sus esperanzas en las ideas de un escritor joven e idealista. Se enfrentaban a los problemas cotidianos de la única forma que sabían y, al final, acabaron demostrando lo que Sinclair debería haber comprendido en algún momento: que el espíritu humano estaba vivo a la sombra del matadero y que, después de todo, había vida en «la jungla».

---

[34] D, Aaron, *Writers of the Left,* Nueva York, 1977, p. 206.

[35] Slayton, *Back of the Yards, op. cit.,* pp. 189-223; D. Brody, *The Butcher Workmen: a Study in Unionization,* Cambridge, Mass. 1963, pp. 152-215.

PANORÁMICA DEL MUNDO TRISTE Y REAL EN EL QUE VIVIMOS

Luciano Gallino
La lotta di classe
dopo la lotta de classe,
Roma-Bari, Laterza, 2005

Pietro Piro*

> Cuanto menos comas, bebas, cuantos menos libros compres, cuanto menos vayas al teatro y la taberna; cuanto menos ames, pienses, teorices, pintes, pesques, etc., más ahorrarás, mayor será tu tesoro, que no echarán a perder ni la polilla ni el gusano, mayor será tu capital. Cuanto menos seas, cuanto menos hagas en la vida, más tendrás y más alienada estará tu vida, más esencia alienada acumularás.
>
> Karl Marx, *Manuscritos económicos y filosóficos*, 1884

I

El sociólogo italiano, Luciano Gallino, goza de reconocimiento internacional por su extraordinaria labor en el campo del análisis de la sociedad contemporánea y, sobre todo, por su capacidad para leer en las dinámicas y derivas del mundo del trabajo[1]. Aun diremos más, Gallino tiene el *don de la lucidez*, algo tan raro como necesario en la actualidad. El mundo descrito por Galli-

* Pietro Piro, Università di Enna «Kore»-UNED, Facoltà delle Arti e della Comunicazione, Cittadella Universitaria, 94100 Enna. Correo electrónico: orienteinnoi@libero.it.

[1] Algunos de sus trabajos más recientes: *Globalizzazione e disuguaglianze,* Laterza, Roma-Bari, 2000; *Il costo umano della flessibilità,* Laterza, Roma-Bari, 2001; *L'impresa responsabile. Un'intervista su Adriano Olivetti*, Comunità, Turín, 2001; *La scomparsa dell'Italia industriale*, Einaudi, Turín, 2003; *Dizionario di Sociologia*, UTET, Turín, 2005; *L'impresa irresponsabile*, Einaudi, Turín, 2005, *Italia in frantumi*, Laterza, Roma-Bari, 2006; *Tecnologia e democracia. Conoscenze tecniche e scientifiche come bene pubblici*, Einaudi, Turín, 2007; *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Laterza, Roma-Bari, 2007; *Con i soldi degli altri. Il capitalismo per procura contro l'economia*, Einaudi, Turín, 2009; *Finanzcapitalismo. La civiltà del denaro in crisi*, Einuadi, Turín, 2011.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 76, otoño de 2012, pp. 117-123.

no (tan bien descrito que parece inverosímil) no tiene nada que ver con la imagen-mundo que la sociedad del espectáculo difunde sin cesar a través de su inmenso aparato de reproducción y captura. Leyendo las paginas de *La lotta di clase dopo la lotta di clase* se experimenta un vértigo de naturaleza poco racional. Quisiera explicar a qué se debe ese vértigo. Gallino habla de un mundo que, de existir de verdad (el «de», sólo está pensado para provocar una amarga sonrisa), debería estar convulso, sumergido en continuas revueltas y transido por movimientos incontrolables de destrucción y enfrentamientos violentos carentes de restricción. En cambio (he aquí una primera causa del vértigo), a pesar de todo, el mundo de hoy parece más homologado, normalizado y pacífico que nunca. Aunque un trabajador vietnamita gane treinta y seis céntimos por hora produciendo parte de cualquier objeto de placer del que sólo disfrutarán una restringida elite de los muy ricos, en general se tiende cada vez más al desinterés general, a una perezosa y triste resignación, al abandono casi definitivo de cualquier tipo de conciencia crítica o una lucha dura y sin concesiones. Gallino afirma que, en muchos casos, la gente carece de fuerza física para inducir dinámicas de cambio, sobre todo entre los pueblos más desheredados:

> En realidad, la grandísima mayoría de los que padecen hambre sufren grandes penurias para sobrevivir en su tierra, no tienen fuerzas para otra cosa, carecen de la voluntad necesaria para elaborar un proyecto de vida que vaya más allá de procurarse lo necesario para sobrevivir junto a sus hijos, de asegurarse el sustento diario. A mayor escala cabe decir lo mismo del conjunto de los pobres del mundo, unos 2.600 millones según cálculos de 2008, que apenas sobreviven con dos dólares al día por cabeza; simplemente carecen de la fuerza, la imaginación e incluso de la posibilidad material de unirse para modificar el estado de cosas existente[2].

El mundo sería como sigue: la restringida elite de los muy ricos[3], dotada de un poder sin parangón en la historia, dispone de un capital tan enorme que elimina toda capacidad de contra-equilibrio que pudiera poner en riesgo el *dominio hegemónico*. Una verdad tan sencilla como brutal. Pero cuando Gallino se esfuerza por analizar detalladamente la dinámica de este poder para proponer una frágil salida, el análisis lleva, casi inevitablemente, a adoptar el punto de vista del nihilismo total. No sé si Gallino pretendía suscitar este tipo de sentimientos, probablemente pretendiera lo contrario, pero un lector carente de medios y prácticamente al margen del mundo del trabajo que lea su texto se arriesga a hundirse en el desconsuelo.

Sin embargo, su libro denota gran fuerza de voluntad y deseo crítico que hace hervir la sangre en las venas. Contiene una dosis de lucidez tan

---

[2] Cfr. L. Gallino, *La lotta di clase dopo la lotta di clase, Intervista a cura di Paolo Borgna*, Laterza, Roma-Bari, 2012, pp. 54-55.

[3] Para hacerse una idea podrían resultar interesantes: D. Rothkopk, *Superclass: La nuova elite globale e il mondo che sta realizando*, Mondadori, Milán, 2008; R. Frank, *Richistan: Come i rcihi sfondati spendono i loro fantastilioni*, Isbn Edizioni, Milán, 2008; D. Sudjic, *Arcittetura e potere: come i richi e i potente hanno dato forma al mondo*, Laterza, Roma-Bari, 2011.

increíble que convierte en superflua toda crítica que no proceda, como *correlato objetivo,* de una acción llevada a cabo para cambiar la realidad. La célebre frase de Marx[4], que lamentaba el excesivo apego de los filósofos a la incesante reinterpretación del mundo y su falta de impulso para transformarlo, resulta más acertada que nunca. El auténtico problema de hoy es que nadie se arriesga a señalar al *sujeto político* capaz de hacerse cargo del proceso de cambio[5], porque los funcionarios de la burocracia *del Estado transnacional de los muy ricos* nos manipulan y ocupan todos los órganos sociales desde los que se podría llevar a cabo. Lo más trágico es que quienes realizan esta tarea no están a sueldo de nadie, sino que llevan el agua al molino de los poderosos poseídos por unas fuerzas irracionales que les convierten en polillas irresistiblemente atraídas por la llama que las quema.

> La perversa ideología que defiende un mundo en el que sólo se puede hacer dinero a base de más dinero, un mundo globalizado en el que, eliminado todo vínculo con el capital, habrá crecimiento, desarrollo y bienestar para todos, se ha apoderado del intelecto, las emociones y el sentido moral de millones de personas. Cuando uno está así de poseído (porque es una auténtica posesión en el sentido concreto que da al término la psicología analítica) no se rebela: da igual que gane cuatro euros por hora haciendo camas en un hotel de Leipzig o metiendo mercancías en cajas en un supermercado como el Wal-Mart de Illinois[6].

Hay que analizar la sociedad contemporánea a un nivel más profundo[7], descendiendo hasta el pozo oscuro del que surgen las tumultuosas corrientes del imaginario colectivo. Son los mitos los que ejercen su influencia sobre la sociedad[8] y la política[9] en procesos tan brutales como

---

[4] «Los filósofos han interpretado el mundo de muchas maneras, pero se trata de *transformarlo*», K. Marx, *Tesi su Feuerbach* en *Opere scelte*, Editori Riuniti, Roma, 1969, p. 190. [*Once tesis sobre Feuerbach*, Pearson-Alhambra, 1992].

[5] Creo que sólo la burguesía de los países industrializados podría hacerse cargo de inducir dinámicas de cambio tras cobrar conciencia de la profunda inmoralidad e injusticia del sistema hiperconsumista que ha creado. He intentado describir esta dinámica en P. Piro, *Uno sguardo sul dominio borghese: un breve scritto político*, La Zisa, Palermo, 2011.

[6] Cfr. Gallino, *op. cit*., pp. 55-56.

[7] Interesantes aunque se ocupen de aspectos concretos: F. Gilgio, *Divertiti! Imperativo presente: Psicoanalisi, abuso di sostanze e «discorso capitalista»*, Franco Angeli, Milán, 2009. Cfr. asimismo, M. R. Parsi y F. Zagarella, *Promiscuitá: Confusione, profusione o diffusione: Analisi a piú voci sulla conplessitá della vita contemporánea,* Compositori, Bolonia, 2008; M. Franchi*, Raccontare il consumo: Strumenti per l'analisi,* Franco Angeli, Milán, 2008, A. Eherenberg*, La societá del disagio: Il mentale e i sociale*, Einaudi, Turín, 2010; *Idem*., *La fática di essere se stessi: Depressione e societá*, Einaudi, Turín, 2010.

[8] Cfr. U. Galimberi, *Miti del nostro tempo*, Feltrinelli, Milán, 2009.

[9] El riesgo que supone hoy esta dependencia de la política del mito es que puede que las vivencias humanas se representen por medio de una simbólica distorsionada. Es un gran peligro porque se ha logrado hallar, y se seguirá hallando, la forma de adecuar la historia humana al orden ideológico de la voluntad de poder de los nuevos «gnósticos» que, presumiendo de haber dado con un conocimiento perfecto del «ser» y haber abolido toda «fe», toda distancia entre sujeto y objeto, se creen autorizados a ejercer su pleno dominio sobre lo real,

arcaicos, puede que incluso irracionales, creados en laboratorios de alquimia donde trabajan codo a codo expertos en manipulación de masas, psicólogos analíticos y especialistas en otros campos, fijando las líneas maestras, los conceptos clave capaces de enderezar los flujos de la conciencia que determinan la realidad cotidiana. Ante este refinamiento técnico manipulador, la cultura humanística se ha convertido en un entretenimiento general para unos cuantos eruditos excéntricos.

> Desde este punto de vista, la gran perdedora es obviamente la cultura crítica, esa cultura humanística que privilegia a la razón objetiva frente a la racionalidad instrumental, es decir, que pretende crear las condiciones individuales y colectivas que doten de contenido y sentido a la existencia en vez de convertirla en un instrumento para conseguir cada día más dinero, acumular capital o explotar bienes materiales para enriquecerse[10].

El imaginario que está en la base del análisis de Gallino es el de la figura antropológica dominante hoy: el hombre-masa[11], cuya conciencia de la realidad se reduce a una bella muestra de simulacros, hábilmente creados por los sacerdotes de la religión del dinero. Estos sacerdotes cuentan con unos medios inauditos.

> Se trata de instituciones que disponen de varios millones de dólares al año para sus estudios, conferencias y convenios, emisiones televisivas y publicaciones. Además mantienen relaciones con el parlamento y las organizaciones internacionales[12].

La desproporción en los medios, la incapacidad para construir cosas concretas, las dificultades para unirnos en torno a una nueva idea de sociedad, son síntomas de una lucha de clases que hoy, lejos de haber desaparecido o de unirnos, ha entrado en una fase de paroxismo.

II

En el libro de Gallino hallamos una bella muestra de todos los horrores cotidianos: la expropiación a los campesinos de sus tierras, la indiferencia hacia la vida de la que hacen gala los explotadores, la impotencia de la cul-

---

reducido al mero «estar ahí» inerte de las cosas. En la *polis*, estar «autorizado» a ejercer plena posesión sobre la realidad era un germen, siempre al acecho, de un totalitarismo al que hoy se define como la posibilidad, atroz y constante, de la degeneración de lo político. No podemos renunciar a los mitos en política, pero las distorsiones racionalistas de la Modernidad han logrado convertirlos en algo peligrosamente ambiguo. Cfr. M. Cangiotti, *La necessitá del mito per la política e i suoi rischi,* Hermeneutica, 2011. *Attualitá del Mito*, Morcelliana, Brescia, 2011, p. 209.

[10] *Ibid.*, pp. 57-58.

[11] He intentado trazar una fisionomía general en P. Piro, *La peste emozionale: L´uomo massa e l'orizzonte totalitario della técnica*, Mimesis, Milán, 2012.

[12] *Idem.,* p. 95.

tura, la creación de *lobbies* cada vez más poderosos, la polución de la tierra, el abandono de partidos y sindicatos, la manipulación de las conciencias a nivel planetario, la aprobación de leyes que alimentan la lógica de la expropiación y la acumulación de los *capitalistas por poderes*, la homogenización de la vida cotidiana y el drástico aumento de la precariedad y flexibilidad en la vida de las personas. Pero lo más preocupante es que ya no creemos en la posibilidad de un mundo nuevo y diferente:

> Un golpe tan letal ha favorecido el triunfo de una política a-dialéctica, una política unidimensional inferida de la caída del Muro, es decir, de la disolución de la Unión Soviética y la desaparición de los partidos comunistas o socialistas dignos de tal nombre. En este punto estoy bastante de acuerdo con la interpretación que diera Slavoj Žižek, «el gigante de Lubiana», uno de los pocos filósofos lúcidos que quedan en Occidente, sobre todo si tenemos en cuenta las ideas que expone en su libro *En defensa de las causas perdidas*. En él demuestra cómo, más allá de las tragedias provocadas por el comunismo (sobre todo en la URSS; tragedias que se han denunciado y no deben repetirse a ningún precio), aquella causa defendía algo muy importante para la vida: la esperanza de emancipación, la idea de que si lográramos que nuestras sociedades fueran algo más igualitarias serían más justas. Tras la caída del socialismo real se ha enterrado hasta ese fragmento de verdad esencial sobre el que se erguía imprudentemente la gran megamáquina social que pretende representar a todos. Ese fragmento que, después de todo ha formado parte del movimiento obrero desde sus inicios a principios del siglo XIX, era la razón misma de la historia o, más bien, la razón que dotaba de sentido a la historia. Lo justo era que la torre cayese pero, en su caída, ha sepultado entre sus ruinas hasta el último fragmento de esperanza de una renovación global de la sociedad. Ha sido una enorme pérdida[13].

Este fragmento de esperanza es el que parece haberse hundido en los flujos de una sociedad volcada en el hiperconsumo[14], desenfrenada y carente de moralidad, cuyo imperativo categórico es el de un goce sensorial hiperexcitado[15]. De ahí que millones de personas que han perdido la esperanza en un mundo distinto se hayan recluido en una prisión autista de cinismo y lúcida desesperación.

De ahí que el nihilismo avance a pasos agigantados gracias a su gemela: la técnica[16].

---

[13] *Ibid.*, p. 210.

[14] Cfr. G. Ritzer, *L'era dell'iperconsumo: McDonaldizzazione, carte dei crédito, luoghi del consumo e altri temi*, Franco Angeli, Milán, 2003; G. Lipovetsky, *Una felicitá paradossale: Sulla societá dell'iperconsumo*, Cortina Raffaello, Milán, 2007; G. Ritzer, *La religione dei consumi: Cattedrali, pellegrinagi e riti dell'iperconsumismo*, Il Mulino, Bolonia, 2000.

[15] Fr. C. Türcke, *La societá eccitata: Filosofia della sensazione*, Bollati Boringhieri, Turín, 2012.

[16] «Merece la pena trazar los perfiles de los nuevos *estilos de vida*: 1) culto absoluto, sin límites, al presente; 2) atención exclusiva al cuerpo, la salud y los placeres; 3) primado, no de la lógica de la producción, sino de la lógica de la información y la interacción electrónica de signos; 4) importancia de la estética en todo modo de vida, pues una moda verti-

III

Gallino tiene el mérito de reconducir todo a un *principio de realidad*. La lucha de clases está más viva que nunca a pesar de los continuos ataques por parte de los funcionarios del partido de los ricos y a pesar de la aniquilación colectiva de las conciencias.

> En definitiva, la lucha de clases no ha decaído en absoluto. En todo caso, la lucha desde abajo para mejorar el propio destino ha cedido su puesto a una lucha dirigida desde arriba para recuperar los privilegios, beneficios y, sobre todo, el poder que se hayan podido erosionar en las tres décadas precedentes. Esta es la característica más destacada de la lucha de clases de nuestros días. Aquellos que, desde diversos puntos de vista, se consideran los vencedores (término muy apreciado que da por supuesto que la humanidad ha de dividir-

---

ginosamente cambiante ha sustituido a «lo moderno»; 5) conservación y registro de lo existente (video, etc.) y un presunto ahorro de tiempo real, de manera que desaparece la historia común en beneficio de las historias particulares; 6) miscelánea generalizada en todos los planos de la cultura (palimpsesto, hipertexto); 7) triunfo de una reconstrucción de la realidad por medios digitales, pasivos, hasta negar la existencia de una realidad externa y al margen de los relatos de grupo que absolutizan el relativismo. El cuadro general es elocuente y conocido pero aún no hemos asimilado sus consecuencias por muy familiares que nos resulten. En este imperio de la producción y el consumo siempre en busca de bienes, servicios y códigos existenciales hay tantas oportunidades como motivos de confusión, en lo que parece un terreno reservado a los puntos de vista unilaterales, anclados en lo inmediato y afectados de miopía. En lo ya mencionado cabe identificar algunas corrientes de fondo. En primer lugar la suspensión, al menos parcial, de la dimensión espacio-temporal que, de alguna forma aglutinaba la realidad y ayudaba a compartirla en forma de un mínimo común denominador sensorial. De ahí que el colectivo ya no esté unido en términos psicológicos e incluso carezca de solidaridad al encontrarse aislado el sujeto mismo. En segundo lugar se ha producido una pérdida de distancia y perspectiva (que se corresponde con la pérdida de *volume*n físico de las cosas*)* en torno a la disponibilidad de la producción y reproducción de la realidad en clave electrónico-informacional, el último e inmediato *modelo narrativo* del mundo. Por último, una pátina estética, entendida en sentido amplio, impregna lo público y lo privado (trabajo, ocio, cuerpo, memoria…) hasta el punto de convertirse en una forma general de aproximación a las cosas y a la vida (infinitas imágenes, el imperio del *look,* símbolos y signos por doquier, iconos, logos comerciales, múltiples registros audio-visuales…) que se agota en sí misma sin referencias suficientes a otras dimensiones o instancias ulteriores. En definitiva, se podría decir que la percepción y el lenguaje primordial de lo real, *el mundo de la vida,* está cambiando, convirtiendo a la expresión de lo múltiple en lo único paradójicamente universal. Pero consta de tantos datos y discursos que amenaza con desbordarse. Hace ya tiempo que Baudrillard señalara que las promesas de «transparencia» se han convertido en una «pornografía de la información y la comunicación» llamada a suprimir la conciencia dramática de la alienación. Se trata de una forma de normalizar la existencia, de reducirlo todo a pura visibilidad… intangible y virtual, donde el individuo pierde pie en algo muy volátil, líquido, envuelto en un atractivo envoltorio y literalmente seductor. Se ha colmado el vacío dejado por la familiar y pesada *esencia* con una gran abundancia de *apariencia* que libera un gran peso muerto cada vez que entroniza el gobierno de lo evanescente y tiende a absorber cualquier residuo físico, metafísico o ético. La *tecno-aceleración* de la historia no facilita el reposo imprescindible para construir una identidad o reflexionar. En otras palabras, resulta agotador intentar dotar de peso a lo que no lo tiene…» Cfr. L. Espinosa Rubio, «El nihilismo virtual en la sociedad hiper-tecnológica», *Agora* 26, n.º 2 (2007), pp. 90-92.

se en vencedores y vencidos) libran un tenaz combate contra los perdedores. A esto es a lo que me refiero cuando hablo de lucha de clases tras la lucha de clases[17].

Por muy tópico que suene lo que expongo es nuestra realidad. La realidad prácticamente no interesa a nadie ya. La hemos remplazado por un hábil juego de prestidigitación realizado por los malabaristas de los medios de comunicación de masas, por una fina red de espectáculos cuyo propósito esencial es el de mantenerlo todo en ese estado de sueño sin sueños tan magistralmente descrito por G. Debord[18]. De ahí que el magnífico libro de L. Gallino corra el riesgo de acabar en los estantes de los *libros no leídos*, porque da relevancia a lo real y se niega a hacer un mapa del *via crucis* al que se encamina dolorosamente gran parte de la humanidad. Es un libro para adultos, óptimo para conciencias fuertes y estructuradas capaces de hacer frente a la frustración generada por un mundo que excluye y aniquila. Se trata de una obra que se ocupa de la realidad y llama a las cosas por su nombre. ¿Hay espacio hoy para este libro en el seno de una realidad que prefiere *La isla de los famosos* a la isla del *Señor de las moscas* de W. Golding[19], el Gran hermano de Canale Cinque al Gran hermano de Orwell[20], *la vida en directo* a la vida vivida en primera persona?

Desearía que este libro se leyera y releyera, que se convirtiera en un texto de lectura obligatoria en escuelas de todo tipo y nivel, pero temo que nadie me escuchará (en todo caso se reirán de mí).

Termini Imerese,
marzo de 2012

---

[17] *Ibid.,* p. 12

[18] Cfr. G. Debord, *La societá dello specttacolo*, Baldini Castoldi Dalai, Milán, 2000 [ed. cast.: *La sociedad del espectáculo,* Pre-textos, 2010].

[19] W. Golding, *Il signore delle mosche,* Mondadori, Milán, 2004 [ed. cast.: *El señor de las moscas,* La cúpula, 2009].

[20] G. Orwell, *1984,* Mondadori, Milán, 1994 [ed. cast.: *1984*, Planeta, 2006].

Paul du Gay lleva a cabo una reevaluación de la que se conoce como ética «tradicional» de la función pública, partiendo tanto de un análisis de las críticas que se han realizado a la burocracia como de un cuidadoso examen de las políticas de cambio organizacional que tienen lugar en los servicios públicos.

«Paul du Gay desafía tanto la crítica romántica convencional de la "burocracia" como la filosofía de moda, la Nueva Gestión Pública, que persigue la "empresarialización" de unas "fuerzas conservadoras" representadas por cualquier tipo de compromiso con algo que pueda recordarnos al ethos del sector público.»

Stuart Hall, The Open University & Goldsmiths College

Paul du Gay, profesor titular de Sociología en la Open University, es autor de *Cuestiones de identidad cultural* (2003) y de *Organizing identity: persons and organizations «after theory»* (2007).

ISBN 978-84-323-1497-1
Páginas 272

SIGLO XXI ESPAÑA
www.sigloxxieditores.com

Historia de la UGT.
Dirigida por Santiago Castillo
(6 volúmenes, 2.083 páginas) Madrid
Siglo XXI de España, 2008-2011

Pablo López Calle*

El próximo año cumplirá su 125 aniversario el sindicato más longevo en la historia de España, la UGT. Como cabía esperar, tan dilatada existencia ha dado pie a innumerables estudios de periodos concretos de su trayectoria, de actuaciones ante coyunturas o acontecimientos determinados, de perfiles biográficos de sus dirigentes, etc.[1]. Sin embargo, no dejaba de ser extraño el no contar entre ese amplio elenco bibliográfico con una obra que abarcase con cierta rigurosidad el conjunto de tan extensa trayectoria[2].

Tal vacío acaba de colmarse con la publicación del sexto y último de los volúmenes de la Historia de UGT escrita por varios autores bajo la dirección de Santiago Castillo. Es esta ya de por sí una noticia reseñable: se colma un vacío historiográfico importante en la bibliografía sindical de nuestro país. Y, lo que es más importante, se llena este vacío con una obra llamada por sus méritos a quedar, a permanecer, sin duda, como un clásico.

El primero de tales méritos emana de la concepción global de partida que el director, reputado estudioso del sindicalismo en general y del socialista en particular, ha impreso al conjunto. Elaborar una obra que se inicia en el último tercio del siglo XIX con el análisis de la ruptura de la Primera Internacional y finaliza con el estudio del contexto en que se

* Pablo López Calle, Departamento de Sociología III, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense, Madrid, Campus de Somosaguas, 28223. Correo electrónico: plopezca@cps.ucm.es.

[1] Véase el exhaustivo repertorio elaborado al filo del centenario por Martín Nájera, A. y A. González Quintana, *Fuentes para la historia de la Unión General de Trabajadores,* Madrid, Editorial Pablo Iglesias, 1988. Para la abundante cosecha de estudios en el cuarto de siglo siguiente, consúltense los repertorios de las bibliotecas-archivo de la Fundación Francisco Largo Caballero (UGT) y Pablo Iglesias (PSOE), en constante crecimiento.

[2] Descontando obras *militantes* mas que analíticas como la de Amaro del Rosal: del Rosal, A., *Historia de la U.G.T. de España (1901-1939),* 2 vols., Madrid, Grijalbo, 1977.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 76, otoño de 2012, pp. 125-129.

produce la sucesión de Nicolás Redondo por Cándido Méndez en la cúpula de UGT en las postrimerías del siglo XX, supone abordar más de un siglo –1873-1994– de historia social en España a través del estudio de una central sindical. En tal empresa, para huir de la superficialidad o del ensayismo, había, obviamente, que comenzar por darle un espacio adecuado, cifrado finalmente en los seis volúmenes publicados. Cuantía que no parece caprichosa pues ha permitido respetar las etapas *clásicas* en estos relatos al par que introducir –por primera vez, que sepamos– un volumen dedicado específicamente a la UGT en el periodo de la guerra civil en el que el sindicalismo en general y el de la central socialista muy en particular tuvieron papeles y cometidos –hasta entonces inéditos y después irrepetibles– de enorme complejidad y trascendencia.

Otro logro de concepción estriba en haber buscado afianzar el valor del conjunto de esta obra eligiendo para escribir cada tomo a un especialista, con amplia trayectoria de investigaciones propias, tanto en la materia como en el periodo asignado. Se ha conseguido así que, sin perjuicio de insertarse en una historia planificada de conjunto, cada volumen se presente y, por tanto, pueda ser leído como si de una nueva «monografía de autor» se tratara, dados los altos componentes de investigación directa que cada texto conlleva[3].

Resaltemos, por último, otra de las características de esta *Historia*. Teniendo un profundo sustrato académico, en su presentación formal huye de ciertos defectos al uso. El lector no padecerá una escritura densamente descriptiva con acumulación de referencias bibliográficas y datos en interminables notas a pie de página que, siendo más de una vez superfluas, a menudo dificultan la fluida lectura de este tipo de libros. La obra está expresamente pensada como un texto de «alta divulgación», es decir, un relato basado en el rigor de estudios y análisis propios o ajenos al autor avalados por la solvencia de este sin obligatoriedad de constantes referencias expresas a la urdimbre documental que, no obstante, sustenta las afirmaciones. Se realizan evidentemente las citas imprescindibles en el texto y se acompaña cada volumen de una amplia bibliografía final comentada y de referencias a bases documentales y archivísticas de consulta[4].

Desde estas perspectivas, cabe hacer una sinopsis de algunos de los contenidos de la obra.

En el primer volumen, 1873-1914, Santiago Castillo parte de delimitar el sindicalismo consciente que cristaliza desde sus inicios en UGT, estudiando a continuación la evolución de su organización, su implantación, su actividad, o las que el autor denomina las dos constantes de la estrate-

---

[3] Autores y títulos de los seis tomos: Santiago Castillo, *Un sindicalismo consciente, 1873-1914;* José Luis Martín Ramos, *Entre la revolución y el reformismo, 1914-1931;* Marta Bizcarrondo, *Entre la democracia y la revolución, 1931-1936;* Pere Gabriel, *El sindicalismo de guerra,* 1936-1939; Abdón Mateos, *Contra la dictadura franquista, 1939-1975;* Rubén Vega García, *La reconstrucción del sindicalismo en democracia, 1976-1994.*

[4] Cada volumen cuenta, por otra parte, con un mismo conjunto de apéndices que confieren a la serie el carácter de una obra de consulta: desde las biografías de los principales protagonistas, pasando por la reproducción de los distintos estatutos representativos de cada etapa hasta una detallada cronología y, por último, un útil índice de nombres de instituciones y personas citadas en cada tomo.

gia ugetista en el periodo: buscar su reconocimiento –por el Estado, por la sociedad– como interlocutor colectivo y lograr la promulgación y cumplimiento efectivo de leyes sociales. Estrategia reforzada desde 1900 con la mutación de actitudes de las fuerzas políticas que dominan el Estado[5]. La UGT y sus intentos de involucrarse e implementar ese proceso de reforma sirven al profesor Castillo para analizar los primeros intentos de construir un sistema de relaciones laborales moderno en nuestro país y explicar sus limitaciones al mostrarse incapaz de integrar al movimiento obrero en el sistema político general del país, pese a sus deseos.

José Luis Martín inicia el segundo volumen, 1914-1931, explicando cómo la UGT consolida el proyecto sindical esbozado en el periodo anterior al colocarse en el centro de la respuesta social producida en España ante la coyuntura de la Primeta Guerra Mundial. La huelga general de 1917, que conllevaría el paso de sus dirigentes de la cárcel al Parlamento al año siguiente, supondría, para Martín Ramos, la entrada definitiva de la UGT como actor de peso en la historia. Como tal, habría de superar coyunturas adversas –la desmovilización social de la posguerra, la ruptura interna con la aparición del comunismo…– a través de la práctica de un sindicalismo de negociación y de presión institucional, acentuando este último cuando el primero se veía –dictadura de Primo de Ribera– drásticamente restringido.

El periodo de la Segunda República (1931-1936) centra el tercero de los volúmenes, acabado por Marta Bizcarrondo pocos meses antes de su prematura muerte. La República, según Bizcarrondo, abría un periodo de grandes esperanzas para los trabajadores. La presencia del dirigente ugetista Francisco Largo Caballero como primer ministro de Trabajo preludiaba reformas decisivas en la legislación social, pese las previsibles resistencias externas –patronales– o conflictos *internos* –entre PSOE y UGT–. Pero la crisis de la coalición republicano-socialista, con la victoria electoral de un centro-derecha y la consiguiente contraofensiva patronal dio pábulo al miedo que está en la base de la fallida revolución obrera de octubre de 1934, tras la que la UGT atravesaría por años difíciles, bajo fuerte represión, en franca desazón con el partido hermano PSOE, debilitado por luchas internas y teniendo que asumir excesivo protagonismo político dentro del Frente Popular. Todo ello, debatiéndose ante el dilema de optar *entre democracia o revolución,* como reza el título del volumen. La sublevación militar radicalizaría las opciones en un nuevo contexto.

Con sus casi 600 páginas, el tomo de Pere Gabriel sobre *El sindicalismo de guerra,* es el más extenso, pese a la cortedad del periodo considerado (1936-1939) Como ya hemos adelantado, una de las aportaciones más destacadas del conjunto es el tratamiento de la guerra civil por primera vez en nuestra bibliografía desde el prisma exclusivo de la óptica sindical, precisando, por ello, gran aportación de información original. Y el tema lo requería, obviamente, pues la guerra alteraría de raíz la cultura sindical socialista tra-

---

[5] Tesis desarrollada por este autor renovando la visión predominante hasta entonces y de la que *Sociología del Trabajo* publicó una de sus primeras formulaciones: Castillo, S., «Todos iguales ante la ley… del más fuerte. La legislación laboral y los socialistas españoles en el cambio de siglo», *Sociología del Trabajo* 14 (1992), pp. 149-176.

dicional. El conflicto obligaba a la UGT a asumir responsabilidades de gestión política, militar y económica del Estado. Es decir, tendría que realizar sindicalismo de gestión y encuadramiento de la población en general por encima del sindicalismo de reivindicación obrera y realizarlo en competencia con otras centrales sindicales como la CNT defensoras de estrategias opuestas. Sobre este telón de fondo se darán los debates sobre relaciones sindicato partidos obreros con sus corolarios de disputas entre tendencias y escisiones internas que, unido a los vaivenes de la guerra, influirían de forma constante en la implantación y capacidad de incidencia sindical. Al análisis de todo ello, se dedica un capítulo específico que marca un primer mapa de implantación de la UGT durante el conflicto.

«Contra la dictadura franquista», desde el final de la guerra civil hasta la muerte del dictador en 1975, es el título dado por Abdón Mateos a su volumen. Línea central de esta obra es la articulación en un único relato de dos realidades paralelas: por un lado el trabajo de los ugetistas en el exilio, tema sobre el que existe ya cierta literatura en la que destacan obras del propio autor. Pero en segundo lugar, Mateos aporta amplia información sobre el funcionamiento de la UGT en la clandestinidad dentro del país, mostrando que la actividad clandestina que el sindicato mantuvo durante la dictadura fue más intensa de lo que suele afirmarse y ayuda a explicar, entre otras cosas, la rápida recuperación que va a sufrir la UGT durante la transición. En síntesis, la trayectoria de UGT en este periodo se resumiría para el autor en términos de recuperación, continuidad y reconstrucción. Recuperación, en el Congreso de 1944. Continuidad posterior de acción en el exilio y el interior hasta la renovación de las organizaciones socialistas –Congreso de Toulouse en 1971– que posibilita la reconstrucción de UGT dentro de España sin necesidad de una refundación propiamente dicha.

A la *reconstrucción del sindicalismo en democracia,* se dedica el sexto y último de los volúmenes a cargo de Rubén Vega. Se trata de los años 1976-1994, que completan el mandato de Redondo hasta su sustitución por Méndez. El texto explica las distintas razones –raíces históricas, vínculos internacionales, relación con el PSOE, propuestas sindicales moderadas– que permitirán a la UGT conseguir recobrar su histórico papel de central sindical mayoritaria en disputa por la hegemonía con CCOO. Se analiza, por supuesto, el papel desempeñado por la UGT en el propio curso de la transición política del país en las distintas etapas de todo el periodo. Precisamente el inicio de una de ellas, –la abierta por el acceso del PSOE al gobierno– será la que hará colisionar la relación partido-sindicato con el trasfondo de las políticas de reconversión industrial y de ajuste económico y la precarización del mercado de trabajo. La colisión acabará en quiebra del modelo histórico de dichas relaciones. La UGT dotando de carácter estratégico a la unidad de acción con CCOO, marcará un hito fundamental en el camino hacia su autonomía respecto al partido socialista, en la huelga general del 14 de diciembre de 1988. Significativo distanciamiento final entre partido y sindicato que justamente cierra un ciclo de más de cien años de vida de la UGT, desde que, en sus primeras décadas de andadura Pablo Iglesias compaginara la cabeza de ambas organizaciones socialistas.

Los seis volúmenes de la historia de la UGT que comentamos, nos parecen, por lo hasta aquí esbozado, una obra atractiva para el lector en general, al par que para el especializado. Lo es, por supuesto, para los interesados por el terreno de la Historia. Pero no sólo ni prioritariamente para estos. Porque el trabajo posibilita también lecturas desde otros campos específicos. El mantenimiento de una estructura argumental y un acervo conceptual homogéneo en todos los volúmenes permite seguir los problemas y contradicciones centrales del sindicalismo de clase de carácter representativo en España a lo largo del siglo XX: vg. cómo se han resuelto históricamente las relaciones entre la acción sindical y la parlamentaria, o la confrontación de estrategias reformistas y revolucionarias; la unidad de acción con otras organizaciones; etc. Una obra de estas características permite, a la vez, aproximarse a las relaciones de coherencia entre los cambios en las relaciones laborales, los modelos productivos y los modelos de Estado a lo largo del lento y convulso proceso de la industrialización española durante todo el siglo XX, hasta llegar a la institucionalización del sistema moderno de relaciones laborales en nuestro país que se perfila finalmente en la transición democrática…

Lecturas, pues, también desde la sociología, la economía o la política que complementan al par que desbordan la perspectiva histórica al uso. No en vano algunos de los autores –comenzando por el director del proyecto– tienen acreditada una dilatada experiencia investigadora desde la interdisciplinariedad en ciencias sociales. Experiencia, o saber hacer, que acaba dando al conjunto esa patina de rigor y profesionalidad que favorece, en definitiva, una mirada poliédrica y de amplio espectro sobre la historia del sindicalismo en España a través de la historia de la UGT.

Esta obra se revela, pues, como de gran utilidad para repensar y reubicar esos nuevos viejos retos planteados hoy a *obreros y ciudadanos* ante la globalización económica y la disolución del modelo social europeo: la deslocalización productiva nacional e internacional, la movilización de la fuerza de trabajo a escala global, etc., pero que comparten rasgos estructurales –salvando el factor geográfico– con las dificultades y los retos existentes en el origen del movimiento obrero en nuestro país a finales del siglo XIX.

En definitiva, esta *Historia* sirve de adecuada ayuda para transitar por el complejo camino que va de la explicación a la comprensión en el análisis de las organizaciones sindicales, al mostrarnos los procesos, conflictos, logros, limitaciones que han jalonado el devenir de la UGT en cada etapa de tan dilatado periodo. Y todo ello, desde la perspectiva subyacente de estar tratando una institución clave en las sociedades contemporáneas, un sindicato, dotado como tal de «un pasado tan intenso como rico en porvenir»[6].

---

[6] Tomamos la cita de Castillo, S. (dir.), *Solidaridad, seguridad, bienestar. Cien años de protección social en España,* Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2008. El autor la aplicaba allí a la historia de la protección social en España.

Una etnografía de los antropólogos en EEUU constituye un detallado estudio de las líneas principales del debate teórico dentro de la antropología norteamericana en las dos últimas décadas, apoyado en un método típicamente etnográfico: los antropólogos han pasado a ser objeto de investigación etnográfica.
José Antonio Fernández de Rota realizó estancias en 39 departamentos de Antropología en EEUU en los que estableció contacto con Clifford Geertz, Marshall Sahlins, Eric Wolf y Marvin Harris. Por ello su experiencia personal y las relaciones sociales y de poder en los departamentos hacen de este libro un testimonio único.

José Antonio Fernández de Rota y Monter († 2010) era catedrático de Antropología Social en la Universidade da Coruña, donde fue Decano de la Facultad de Humanidades. Era Académico correspondiente de la Real Academia Española de Ciencias Morales y Políticas, y miembro del Instituto Internacional Transcultura (París).

Akal Universitaria
ISBN 978-84-460-3515-2
Páginas 384

akal
www.akal.com

LIBROS RECIBIDOS EN LA REDACCIÓN

- Alonso, José Antonio (coord.) (2012), *La empresa en tiempos de cambio: la RSC y los negocios inclusivos,* Madrid, Fundación Carolina-Siglo XXI de España.

- Baylos, Antonio (2012), *¿Para que sirve un sindicato. Instrucciones de uso,* Madrid, La Catarata.

- Beneyto, Pere J. (coord.) (2012), *Reivindicación del sindicalismo,* Madrid, Fundación 1º de Mayo (CCOO).

- Castillo, Juan José y Agulló, Itziar (2012), *Trabajo y vida en la sociedad de la información. Un distrito tecnológico en el norte de Madrid,* Madrid, La Catarata.

- García Calavia, Miguel Angel (2012), *Relaciones laborales en Europa Occidental. Una aproximación sociológica a la transformación de sus sistemas nacionales,* Valencia, Tirant lo Blanch.

- Torres, Francisco (2011), *La inserción de los emigrantes. Luces y sombras de un proceso,* Madrid, Talasa Ediciones.

www.akal.com

Durante medio siglo, la New Left Review se ha perfilado como una de las más importantes y prestigiosas publicaciones del pensamiento crítico de izquierdas, convirtiéndose en símbolo de la vanguardia intelectual a nivel global. A través de sus artículos, reseñas y entrevistas, firmados por especialistas y escritores de renombre, en la revista se trata la situación política internacional, la economía mundial, los movimientos de resistencia global, etc., siendo uno de los puntos de referencia constantes para la investigación y el debate, así como parte del material de trabajo en innumerables universidades de todo el mundo.

www.sigloxxieditores.com

Sociología del Trabajo es una revista de referencia en su área por su proyección y el lugar que ocupa en los índices de excelencia. Por su contenido, interesa a todos aquellos que, en las empresas, los sindicatos, la enseñanza o la administración, se enfrentan a problemas relacionados con el empleo, la reestructuración del sistema productivo, la organización del trabajo, la innovación tecnológica, la formación y la modificación, el clima laboral; la reestructuración interna de las grandes empresas o la emergencia de redes de pequeñas empresas y un largo etcétera.

La invasión del trabajo en la vida
En un distrito tecnológico de Madrid

Resumen:
Este artículo forma parte de una investigación más amplia que tiene como foco principal el análisis de los efectos de las transformaciones económicas y sociales de los últimos veinte años sobre las condiciones de vida y trabajo. En él tratamos de aportar luz no solamente sobre las cambiantes condiciones de empleo, la intensificación de la carga de trabajo, las influencias de la dispersión territorial de los fragmentos del mismo, y de la residencia de las y los trabajadores, sino también sobre las repercusiones en la vida diaria, en el reparto del trabajo doméstico y en su equilibrio (o no) entre las parejas.

Palabras clave: cadenas globales, conciliación de la vida laboral y familiar, trabajadores del conocimiento, intensificación del trabajo.

The invasion of work on life.
In a tecnological district in Madrid

Abstract:
This article is a part of a wider research whose main focus is the analysis of the effects of economic and social transformations of the last twenty years on people's lives and work. In it, we try to shed light not only on the changing conditions of employment, the intensification of the workload, the influences of territorial dispersion of the fragments of the plants, and the residence of the workers, but also on the impact on daily life, the sharing of domestic work and in the balance (or not) between partners.

Key words: global chains, work-life balance, knowledge workers, work intensification.

Juan José Castillo, Catedrático de Sociología, Universidad Complutense de Madrid, Departamento de Sociología III, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología; Campus de Somosaguas; Universidad Complutense de Madrid; 28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid). Correo electrónico: jjcastillo@cps.ucm.es.
Itziar Agulló, Doctora en Sociología, Grupo de Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo «Charles Babbage», Despacho 2611, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología; Campus de Somosaguas; Universidad Complutense de Madrid; 28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid). Correo electrónico: trabin@cps.ucm.es.

SABINE FORTINO

Lógica de privatización y atentado contra el sentido del trabajo. El sufrimiento de los agentes del servicio público ante el New Public Management

Resumen:
La modernización de las empresas públicas francesas, puesta en marcha al inicio de los años 1990, ha tomado un nuevo cariz con la imposición de la *nueva gestión pública (New Public Management)*. En todos los ámbitos, el trabajo y los modos de evaluación de los agentes públicos se han visto transformados, calcados del modelo supuestamente más eficaz y rentable de la empresa privada. El artículo se centra en algunos dispositivos de gestión especialmente significativos de dichas transformaciones y desvela el atentado contra el concepto del trabajo que provocan. Apoyándose en una encuesta empírica realizada entre vendedores y conductores de una gran empresa pública de transporte, la autora nos presenta el sufrimiento de unos agentes públicos que no se reconocen en un trabajo que da cada vez más la espalda al interés general.

Palabras clave: trabajo, servicios públicos franceses, dispositivos de gestión, lógicas de privatización, normas de profesión, ética profesional.

Logic of privatization and undermining the meaning of work.The suffering of public service employees in the NewPublic Management

Abstract:
The modernization of French public companies, starting at the beginningof the 1990s, has taken a new turn with the imposition of the New Public Management. In all areas, the work and the waysevaluation of civil servants have been transformed, traced themodel supposedly more efficient and profitable private enterprise. The paperfocuses on some particularly significant management devices suchtransformations and the attack reveals the concept of work they produce.Based on an empirical survey conducted among vendors and driversa large public transport company, the author presents the sufferingabout public officials that are not recognized in a job that gives eachAgain back to the general interest.

Key words: work, French public services, management devices, logicalprivatization, professional standards, professional ethics.

Sabine Fortino, Profesora de sociología de la Universidad Paris Ouest Nanterre La Défense. Investigadora en el Centre de Recherches Sociologiques et Politiques de Paris (CRESPPA), Sección Género, Trabajo, Movilidad, UMR 7217 du CNRS. Correo electrónico: sabine.fortino@gtm.cnrs.fr

La formación profesional de trabajadores en el extranjero, 1903-1936. (III) La madurez de un sistema, 1920-1928

Resumen:
Desde comienzos de siglo, España inició la singular experiencia de enviar expediciones primero de obreros, luego de estos y de ingenieros y técnicos pensionados al extranjero para trabajar en los oficios e industrias mejor organizadas y adelantadas con el fin de adquirir y/o completar una formación profesional aprovechable después en las fábricas y talleres españoles. En este articulo, se analizan, entre otras cuestiones, los planteamientos de partida, las cambiantes fórmulas de selección de pensionados y de instituciones para realizar las expediciones; las problemáticas suscitadas en los lugares de trabajo en los países de destino; las soluciones buscadas y sus efectos, los resultados a la vuelta a España… todo ello para las expediciones del tercer periodo de esta experiencia, años 1920-1928, dado que los dos periodos anteriores, 1903-1910 y 1910-1920 se estudiaron en los números 69 y 73 de esta revista.

Palabras clave: formación profesional de obreros, ingenieros y técnicos, expediciones obreras, Patronato de obreros e ingenieros pensionados en el extranjero.

Vocational training of workers abroad, 1903-1936. (III): The maturity of a system (1920-1928)

Abstract:
Since the beginning of the xx century, Spain was developing the singular experience of sending abroad expeditions of workers. Later on, expeditions of engineers and technical staff pensioned were send abroad too in order to be employed at skills and industries better organized and advanced to acquire and/or to complete a usable vocational training to develop back in the factories and workshops of Spain. In tow previous articles (see Issues 69 and 73 of this journal), the initial approach to the question, the changing ways of pensioners and institutions selection, the problems in the destination workplaces, and the solutions given to these and others questions were examined, in a time period from 1903 to 1920. This article presents a third part of the same research topic, where the same pattern of analysis will be displayed for the subsequent years, 1920-1928.

Key words: vocational training of workers, engineers and technicians abroad, workers expeditions, patronage of workers and engineers pensioners abroad.

Santiago Castillo, Departamento de Ciencia Política y de la Administración III, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense, Campus de Somosaguas, 28223 Madrid. Correo electrónico: castillo.s@cps.ucm.es.

Rememorando La Jungla (2006) y *El contexto social de La Jungla de Upton Sinclair*

Resumen:
La novela *La Jungla,* de Upton Sinclair, es un clásico de la historia y sociología del trabajo, que analiza en estos dos trabajos un autor, también clásico en los estudios del trabajo norteamericano, James R. Barrett. En el primero de ellos, con ocasión del centenario de la primera publicación de la novela, lleva a cabo una actualización, especialmente bibliográfica, de su magnífica contextualización de la obra, que se recoge en el segundo texto. Manteniendo las mismas líneas interpretativas. Barrett, que ha publicado numerosas obras, incluida su tesis doctoral sobre los trabajadores de los mataderos de Chicago, rinde el tributo que se merece a la aportación propiamente histórica y sociológica de la obra de Sinclair. Sin olvidar, claro está las críticas a las líneas básicas de su orientación en el análisis de los trabajadores inmigrantes.

Palabras clave: historia del trabajo, mataderos, literatura y sociología, organización del trabajo, condiciones de vida.

Remembering The Jungle (2006) and *The Social Context of The Jungle by Upton Sinclair*

Abstract:
The novel *The Jungle,* by Upton Sinclair, is a classic in the history and sociology of work, which analyzes in these two works an author, also classic in American labor studies, James R. Barrett. In the first one, on the occasion of the centenary of the first publication of the novel, performed an state of the art in the literature on this topic, its magnificent contextualization of the work, which is collected in the second text. Keeping the same lines of interpretation. Barrett, who has published numerous works, including his doctoral thesis on workers in the Chicago stockyards, pays the tribute it deserves to the proper historical and sociological contribution to the work of Sinclair. Not forgetting, of course criticism of the basic lines of their orientation in the analysis of immigrant workers.

Key words: history of work, slaughterhouse, literature and sociology, living conditions.

James R. Barrett, Department of History; 309 Gregory Hall; 810 S. Wright Street; Champaign, Illinois 61801 (USA). Correo electrónico: jrbarret@illinois.edu.

Huffington Post's Best Social and Political Awareness Books of 2010

Winner of the Isaac and Tamara Deutscher Memorial Prize for 2010

«El análisis marxista más cabal para situar la crisis global en el contexto de las irresolubles tensiones de un sistema basado en la expansión monetaria autosuficiente.»

Paul Mason, *The Guardian*

«Un lúcido y penetrante estudio sobre cómo el poder del Capital condiciona nuestro mundo.»

Andrew Gamble, *The Independent - Book of the Week*

«Una oportuna llamada al derrocamiento del capitalismo […] elegante […] entretenimiento de capa y espada.»

John Gapper, *Financial Times*

David Harvey es el geógrafo académico más citado del mundo y uno de los científicos sociales más importantes de nuestro tiempo.

Akal Cuestiones de Antagonismo
ISBN 978-84-460-3544-2
Páginas 240

akal
www.akal.com

Sociología del Trabajo

BOLETÍN DE SUSCRIPCIÓN

SUSCRIPCIÓN

Precio de la suscripción (sin IVA):

❏ 38,94 €

❏ 34,62 € (Estudiantes acreditados)

❏ 155,76 € (Instituciones y bibliotecas)

La suscripción incluye:

- **Envío** por correo ordinario o vía superficie de **un número de la revista** a su publicación y **acceso al ejemplar electrónico** en formato pdf.
- Acceso a **ejemplares electrónicos** de números atrasados en formato pdf (desde el número **69** en adelante).

❏ Sí, deseo suscribirme a ***Sociología del Trabajo*** por un periodo de un año: 3 números **(en los meses de febrero, mayo y septiembre)**

a partir del n.º .....

Apellidos..... Nombre.....

Calle ..... N.º ..... Escalera ..... Piso ..... Puerta .....

Localidad ..... Provincia..... C.P. ..... País .....

NIF ..... Profesión ..... Teléfono .....

.....

FORMA DE PAGO

❏ Tarjeta Visa ..... Caducidad ...../.....

❏ Domiciliación bancaria

ENTIDAD				OFICINA				CONTROL			NÚM. CUENTA								

NÚMEROS ATRASADOS

Indique los números que desea recibir: .....

.....

Precio unitario:

❏ 4,81 € - Ejemplar electrónico (en formato pdf desde el número **69** en adelante)

❏ 14,42 € - Ejemplar electrónico y libro (envío por correo ordinario o vía superficie)

❏ 41,42 € - Ejemplar electrónico y libro (envío por *courier*)

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

Firmado:

Remitir a:
Siglo XXI de España Editores, S. A.
Sector Foresta, 1
28760 Tres Cantos - Madrid
Teléfono: **918 061 873**
Fax: **918 044 028**
e-mail: **facturacion@akal.com**

LA INVASIÓN DEL TRABAJO EN LA VIDA

Artículos

La invasión del trabajo en la vida. En un distrito tecnológico en Madrid

Lógica de privatización y atentado contra el sentido del trabajo. El sufrimiento de los agentes del servicio público ante el *New Public Management*

La formación profesional de trabajadores en el extranjero, 1903-1936. (III) La madurez de un sistema, 1920-1928

Clásicos contemporáneos

Presentación de James R. Barrett y *La Jungla* de Upton Sinclair

Rememorando *La Jungla* (1906)

El contexto social de *La Jungla* de Upton Sinclair

ISSN 0210-8364

76

9 770210 836003

www.sigloxxieditores.com