

Estructura social, estructura dual

1. PLANTEAMIENTO

Mi planteamiento del tema de la estructuración social y su realidad cambiante lo realizo estrictamente desde la sociología industrial y del trabajo. Detrás de este enfoque metodológico se esconde el convencimiento de que el ámbito laboral —las distintas relaciones contractuales, la estructuración de los mercados de trabajo, las condiciones de trabajo...— va más allá de las meras relaciones laborales, y muestra una determinada estructuración social con toda una serie de culturas diferentes.

Quizá, como afirma Offe, no estamos ya en una sociedad del trabajo, en el sentido de que el trabajo en nuestros días no constituye un elemento tan central en la construcción de la identidad de los sujetos. Esto le lleva a afirmar que el concepto sociológico del «trabajo» es una categoría de análisis hoy desfasada, que nos dice poco ¹.

Sin embargo, como afirma Díaz-Salazar ², aunque en un futuro la clase obrera pueda desaparecer, hoy por hoy, esta razón no sirve para afirmar que «ya (ahora, hoy) no existe la clase obrera», «ya no

1 Claus Offe, *La sociedad del trabajo, problemas estructurales y perspectivas de futuro*, Madrid, Alianza, 1984, p. 21.

2 Rafael Díaz-Salazar, *¿Todavía la clase obrera?*, Madrid, HOAC, 1990, p. 313.

existen las clases sociales». La sociedad del futuro será una sociedad del trabajo, y por los trabajadores pasan los principales conflictos del actual capitalismo.

Por otra parte, el trabajo (y las condiciones en que se realiza) sigue teniendo el papel protagonista en las estrategias de supervivencia. El mundo del trabajo es fuente y resultado en un conflicto social, reproduciéndolo de manera ampliada a nivel de toda la estructura social

En definitiva, mi punto de arranque y de referencia constante van a ser el trabajo y sus diferentes culturas, la estructuración de los mercados de trabajo y su constante proyección a la estructura social.

DIFICULTAD E INCONVENIENTES EN EL USO DEL CONCEPTO «CLASE SOCIAL»

El concepto de clase social, como concepto clave a la hora de hablar de la estructura social de un sistema social, ha tenido tantas interpretaciones, y se han tomado tantas, y tan diversas variables, que resulta realmente difícil saber de qué se está hablando. En ese sentido, no tiene lugar la pregunta de si existen o no las clases sociales, ya que el término es sumamente confuso.

Hacer todo un recorrido histórico sobre las distintas concepciones de lo que es una «clase social» podría resultar interminable, además de poco clarificadora. A toda esta problemática conceptual se une la no pequeña carga polémica que el término «clase social» arrastra, dada su masiva utilización por el marxismo en cualquiera de sus versiones. Hablar de clases sociales es hablar de lucha de clases, poder de clase, dictadura de clase... Conceptos todos ellos, a su vez, difícilmente conceptualizables y que no gozan de buena prensa en la actualidad. Se observa con facilidad que cuando en nuestros días se repite hasta la saciedad que «ya no existen clases sociales» lo que se está abriendo no es un debate sociológico, sino un debate político/ideológico: «ya no existen clases sociales» es igual a: «ya no existen conflicto sociales de origen económico», vivimos en una sociedad «inclusiva», «las

organizaciones sindicales ya no son representativas y pertenecen a otra época», «lo que hay que defender son los intereses generales y no los intereses de los trabajadores únicamente», y así un largo etcétera.

Por otra parte, el concepto de clase social hoy no es explicativo ya que arranca del análisis marxista de la clase social como totalidad inmanente y no contempla el actual proceso de fragmentación social.

Si se quiere tener una imagen más completa es importante articular los tres elementos estructurantes de la identidad social de los individuos y de los grupos: la posición de clase y profesional, el género y la etnia.

Por todo ello quizá sea más oportuno, para nuestro objetivo, utilizar el término «clase social» de una forma flexible, sin ataduras doctrinales o jurídicas terminológicas. En todo caso, hablar de clases socia-

número varía según los autores), dándose un escasa porosidad entre ellos, lo que se traduce en un modelo de organización fragmentado y, por ende, una sociedad dualizada».

Esta tesis viene avalada por diversos autores entre los que destaca a Piore, Coriat, y Bailleau. Aunque con matices y diverso grado de concreción en sus análisis todos confluyen en la afirmación de que los mercados de trabajo (es ilusorio hablar del mercado de trabajo) se han convertido en compartimentos estancos y que se ven modificados constantemente en virtud de la variable científico-tecnológica. Veámoslo con más detalle:

*Piore*³ proporcionó un marco general de análisis con su clásica división entre sector primario (a su vez dividido en superior y secundario) en el que se encontraría el sector de la población con trabajos bien remunerados, estables, con amplias posibilidades de promoción y un control/dominio sobre el trabajo notable; y sector secundario, en el que se encontrarían los excluidos del mercado de trabajo y los que mantienen una presencia precaria en él, con poca estabilidad, bajos sueldos y escasas oportunidades de promoción. De este modo se daría la dualización.

*Coriat*⁴ centra su atención en la incidencia que tiene la variable tecnológica en los procesos de cualificación/descualificación de los distintos puestos de trabajo. La aportación fundamental está en la relación que establece entre formación, proceso tecnológico, experiencia, control/autoridad.

3 Peter B. Doeringer y Michael J. Piore, 'El paro y el mercado de trabajo dual', en Luis Toharia (comp.), *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Alianza Editorial, Madrid, 1983, pp. 307-320.

4 Benjamin Coriat, *El taller y el robot. Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica*, Madrid, Siglo XXI, 1994, pp. 187-197.

CUADRO 1
FRAGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO
DESDE EL PROCESO TECNOLÓGICO

GRUPOS	FORMACIÓN	PROCESO TECNOLÓGICO	EXPERIENCIA	CONTROL/AUTORIDAD
GRUPO A1 GRUPO A2 GRUPO A3 GRUPO A4 GRUPO A5	Escasa Nula Nula Escasa Escasa	Les excluye radicalmente del proceso productivo. (Edad)	Suprimida Desfasada Nula Nula Desfasada	Inexistente Inexistente Inexistente Inexistente Inexistente
GRUPO B1 GRUPO B2	Aceptable Aceptable	Les coloca en lugar incierto	Descalificada (no reutilizable)	Desapropiación
GRUPO C1 GRUPO C2 GRUPO C3	Alta formación general y abstracta	dominio social y económico	Indispensable Indispensable Indispensable	dominio de las tareas: <ul style="list-style-type: none"> • administrativas • fabricación • técnicas • organizativas

GRUPO A: AMENAZADOS DE EXCLUSIÓN

- A1: Obrero especializado.
- A2: Obrero sin formación.
- A3: Jóvenes sin formación.
- A4: Jóvenes de corta formación.

GRUPO B: INESTABILIZADOS

- B1: Obrero profesional
- B2: Supervisor

GRUPO C: VALORIZADOS

- C1: Operador automatizado.
- C2: Técnico de producción.

Como se puede apreciar en el cuadro 1 (CORIAT) las tres categorías establecidas lo son respecto a las necesidades de innovación tecnológica. Si atendemos a la columna de la formación de los trabajadores se observa cómo la innovación tecnológica pone en evidencia la escasa o nula formación del grupo A (amenazados de exclusión). Los grupos A1, A4 y A5 se ven materialmente «perdidos» ante las necesidades de formalización y abstracción que requiere la nueva organización productiva; si esto es así en los grupos de formación escasa, para los grupos A2 y A3, cuya formación es nula, la situación se vuelve desesperada.

En lo que respecta al Grupo B (inestabilizados) vemos que presentan un nivel de formación aceptable; pero su incertidumbre proviene de que es una formación «irrelevante» en la medida que los cambios organizacionales, provocados por la dinámica tecnológica, convierte su saber en un conocimiento desfasado.

En lo que respecta al grupo C (valorizados) vemos como su alto grado de formación general y abstracta les capacita para la comprensión, diseño y seguimiento de un proceso productivo crecientemente formalizado.

En íntima conexión con lo expuesto, apreciamos que la EXPERIENCIA (o saber/habilidades prácticas) de las distintas categorías sufre una suerte desigual. Mientras que para el grupo A su «saber práctico» (cuando existía) queda radicalmente suprimido o sobrepasado por el creciente proceso de robotización —con el agravante de la edad y por la desarticulación de los modos de aprendizaje para el grupo A5—, para el Grupo B supone su inestabilidad debido fundamentalmente a que los campos en que su «conocimiento práctico» se ejercía se ve progresivamente reducido o modificado. Para el Grupo C su posición les otorga el control en todas las actividades relevantes, tanto en el plano técnico como en el organizacional.

Por lo tanto, vemos cómo el proceso tecnológico es el causante de la exclusión del Grupo A, la inestabilidad del Grupo B y el monopolio socioeconómico del Grupo C.

Retengamos la tendencia general que se deduce del actual proceso tecnológico: *hay una tendencia a consolidar un grupo con alto nivel*

de formación, que ejerce el dominio social y económico y que resulta imprescindible para el sistema; simultáneamente se forma otro grupo con formación deficiente o no pertinente, sin ámbito de autoridad y con escasas posibilidades de promoción.

Offe⁵, aporta dos series de factores que resultan determinantes, y que hacen relación con lo indicado al principio sobre el género y la etnia.

Los factores aportados por Offe serían:

— Propiedades adscriptivas problematizadoras, o elementos que, sin ser «objetivamente» disfuncionales, o de menor valor de uso, culturalmente se convierten en factores disruptivos que afectan notablemente la capacidad de negociación de los afectados. Estos factores son la EDAD (para jóvenes y trabajadores de más edad), la ETNIA (para el colectivo inmigrante), la SALUD (para los impedidos) y el SEXO (en el caso de las mujeres). Es obvio decir que el «modelo» establecido corresponde al del trabajador de edad intermedia, físicamente intacto, nacional y de sexo masculino.

Por otra parte hay que destacar el hecho de que estas propiedades adscriptivas problematizadoras, como más adelante veremos, son «acumulables» (en su caso extremo: mujer joven, extranjera y con alguna discapacidad física).

— Roles y opciones: son elementos externos al mercado de trabajo que se hallan legitimados y regulados cultural o institucionalmente. Su papel como «elementos problematizadores» es absolutamente clave.

Respecto a los roles jugados fuera del mercado (asignaciones culturales impuestas) afectan a distintos colectivos de modo diverso. Así, las mujeres ven sus posibilidades pre-determinadas por el hecho de desarrollar la función de ama de casa —con las consiguientes tareas que a este rol se le asignan—; los jóvenes se ven afectados por las normativas legales tendentes a la presencia en el sistema educativo

5 Claus Offe, o. c., 55, 82-93.

hasta determinada edad; y los trabajadores de más edad en la medida en que la proximidad a la edad legalmente determinada de la jubilación, y por lo tanto de su exclusión del mercado de trabajo, les desincentiva respecto a iniciativas de adaptación formativa o de nuevas aventuras laborales.

Las opciones que tienen estos colectivos para vivir de forma externa al mercado de trabajo juegan un papel determinante en la actitud empresarial respecto al trato que les dispensa. Este dispositivo funciona del siguiente modo: dado que estos grupos problemáticos poseen recursos externos al mercado de trabajo para vivir —sea por determinación institucional o por características adscriptivas— se convierten a los ojos de los empleadores en grupos de baja estabilidad en su presencia laboral. Esta «desconfianza» empresarial les convierte en los candidatos a los «puestos de trabajo de cualquiera» (escasa formación, escasa oportunidad de promoción, bajo coste salarial, presión sustitutoria elevada...) Este factor, como se observa en el cuadro afecta por igual a los cinco grupos problemáticos considerados.

Quizá tenga algo que ver con lo que Becker llama *motivaciones no monetarias*: «Esta teoría se aplica a la “discriminación” y al “nepotismo” en todas sus manifestaciones —bien se trate de discriminación contra los negros, los judíos, las mujeres o las personas que posean una personalidad “desagradable”, o del nepotismo en favor de los parientes, conciudadanos, antiguos camaradas de clase— porque cada una de estas manifestaciones comporta la aplicación de criterios no monetarios cuando se decide contratar, trabajar con, o comprar cualquier cosa a un individuo o a un grupo»⁶.

Bailleau⁷ da un paso más y ofrece un análisis pormenorizado de los diversos mercados de trabajo. Todos los datos y estudios nos muestran que no hay nada más alejado de la realidad que «un mer-

6 David Marsden, *Mercados de trabajo. Límites sociales de las nuevas teorías*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1994, p. 96.

7 F. Bailleau, 'Mercado de trabajo y cambio de las políticas sociales en Europa', en *Rev. Sociología del Trabajo*, n. 13, otoño 1991.

cado de trabajo» como espacio de «libre» encuentro entre oferta y demanda de trabajo. Piore ya había avanzado la idea de una dualidad de mercados, con características precisas y diferenciadas, y poco permeables entre ellos. Avanzando en la misma línea, elabora una tipología en que recoge con mayor detalle las diferentes situaciones de mercado (ver cuadro 2).

CUADRO 2

TIPOLOGÍA SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO. ELABORACIÓN PROPIA SOBRE F. BAILLEAU

<p>GRUPO A: Escolaridad general (leyes de escolaridad obligatoria).</p>		<p>A1: Enseñanza tradicional. A2: Escolaridad en clases especiales.</p>	<p>Fuera del mercado de trabajo.</p>
<p>GRUPO B: Trabajo (venta de fuerza de trabajo/remuneración).</p>	<p>Empleo estable: correctamente remunerado; protección social eficaz.</p> <p>Empleo precario: inestabilidad, baja remuneración, mala protección social.</p>	<p>B1: Asalariado en forma clásica: contrato de duración indeterminada. B2: Trabajo no asalariado (artesano, comercio, profesiones liberales). B3: Trabajo atípico: temporal, interino, part-time, a domicilio, subcontratista, «trabajillos», préstamo de mano de obra. B4: Empleo asistido por los poderes públicos:</p>	<p>Clásico.</p> <p>Clásico.</p> <p>Atípico.</p> <p>Atípico.</p> <p>Ilegal.</p>

CUADRO 2 (Cont.)

		<p>empresa intermedia, servicios subvencionados.</p> <p>B5: Trabajo, clandestino/ilegal (todas las formas de trabajo que escapan del Derecho Laboral); sin protección social.</p> <p>B6: Empleos reservados a minusválidos.</p>	Atípico.
<p>GRUPO C: Jóvenes inscritos en procesos reconocidos de inserción o formación profesional.</p>		<p>C1: Alternancia formación tipo escolar + trabajo en empresa; jóvenes aprendices.</p> <p>C2: En el seno de una empresa se sigue la formación profesional.</p> <p>C3: Formación profesional en el marco escolar.</p>	<p>Atípico.</p> <p>Atípico.</p> <p>Fuera del mercado de trabajo.</p>
<p>GRUPO D: Jóvenes oficialmente en desempleo (se benefician de un ingreso).</p>			Indemnizado.

CUADRO 2 (Cont.)

GRUPO E: Minusválidos con pensión de fondos públicos.		E 1: Sólo reciben ayuda financiera. E 2: Ayuda financiera + atención en instituciones especializadas.	Fuera del mercado de trabajo
GRUPO F: No se benefician de ayuda (al margen de todos los sistemas oficiales).			Exclusión absoluta del mercado de trabajo.

La tipología precisa los siguientes tipos de mercado de trabajo:

a) Existiría en primer lugar un mercado clásico, compuesto tanto por los trabajos asalariados con contratos de duración indeterminada, como por el trabajo no asalariado del comercio y las profesiones liberales.

b) En segundo lugar habría un mercado atípico, compuesto por todas aquellas modalidades de trabajo precario, con baja remuneración y mala protección social; incluiría así mismo a los empleos asistidos por los poderes públicos, los empleos reservados a los minusválidos y a aquellos que dentro de una empresa siguen la formación.

c) En segundo lugar estaría el mercado ilegal, que comprendería las distintas modalidades de trabajo clandestino, que escapa a las normativas del derecho laboral.

d) En tercer lugar estaría el mercado indemnizado que comprendería a los oficialmente desempleados que perciben unos ingresos.

e) Por último estaría la población absolutamente excluida del mercado de trabajo que comprendería a aquellos que se encuentran al margen de todos los sistemas oficiales y que, por lo tanto, no se benefician de ayuda.

Como se puede apreciar en el cuadro 2, el trabajo concebido en su concepción clásica tiende a dejar de ser predominante. Retengamos del análisis de Bailleau lo siguiente: *se observa en el mercado de trabajo una tendencia a la dualización; por una parte el trabajo estable —bien remunerado y con protección social eficaz— y el trabajo precario —que comprende tanto el trabajo atípico, como el subvencionado e ilegal; así como las situaciones de exclusión radical—.*

Wolfgang Lecher⁸ presenta la siguiente panorámica respecto a la estructuración de los mercados de trabajo:

— *Núcleo estable*: Seguridad en el empleo, movilidad profesional a corto plazo (cambio de puesto, ampliación de competencias...) y a largo plazo (reciclaje, modificación plan carrera). Cualificación de la casa que la firma garantiza, completa y amplía mediante la formación interna. Hay dependencia estrecha entre la firma y el personal que ella ha formado.

— *Mano de obra periférica*:

Primera capa: empleada permanentemente para trabajos de oficina, vigilancia, mantenimiento y de prueba. No tiene cualificaciones de peso; puede ser renovada, completada o reemplazada mediante el reclutamiento de parados.

Segunda capa: empleada a título precario, a tiempo parcial cuando la coyuntura lo exige. Aumentando y disminuyendo este contingente de trabajadores puede ajustar de forma óptima sus efectivos a las fluctuaciones del mercado (la existencia de un contingente interminable de parados lo permite).

— *Mano de obra externa*: Comprende tanto a profesionales muy cualificados (informáticos, expertos en contabilidad) como personal sin cualificación especial (limpieza, transporte, restauración...) y la mano de obra fluctuante, ocasional, de los numerosos subcontratantes.

⁸ Respecto a Wolfgang Lecher, André Gorz, *Metamorfosis del trabajo*, Editorial Sistema, Madrid, 1991, pp. 94-95.

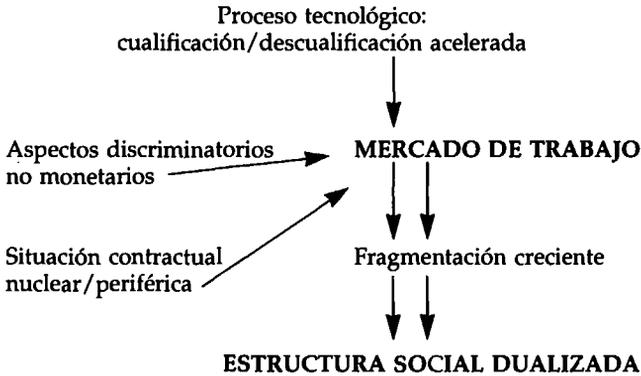
Estos distintos análisis se pueden apreciar, de forma comparativa, en el cuadro siguiente.

CUADRO 3

**CUADRO COMPARATIVO DE LAS DISTINTAS
CONFIGURACIONES DE LOS MERCADOS DE TRABAJO.
ELABORACIÓN PROPIA**

PIORE	CORIAT	W. LECHER	BAILLEAU
Superior Sector Primario Secundario	Valorizados	Núcleo Estable	Mercado Clásico
		Mano de obra externa muy cualificada	
Sector Secundario	Inestabilizados	Mano de obra periférica	Mercado atípico e indemnizado
Underclass	Amenazados de exclusión	Mano de obra externa sin cualificación	Ilegal/excluidos

Gráficamente podríamos representar las fuerzas estructurantes del mercado de trabajo y su proyección en la estructura social del siguiente modo:



3. TENDENCIAS GENERALES EN LAS ESTRUCTURA SOCIAL

Del repaso hecho a estos autores podemos concluir una serie de hechos:

1. La típica división de clases: clase capitalista/burguesía (clases medias)/clase trabajadora, si algún día se dio tal cual, hoy no sirve como marco de referencia a la hora de analizar la estructura social de una sociedad.

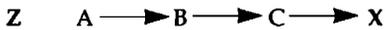
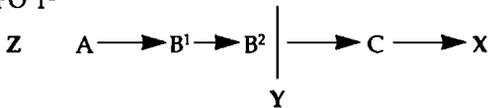
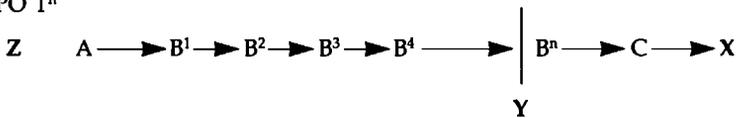
2. En lo que se refiere a la clase capitalista, su estructura se ve fuertemente alterada en la medida en que, la simple posesión del capital no asegura su capacidad de decisión o control. Por una parte, los gestores, en un sistema económico y financiero de alta complejidad creciente, tienen «el conocimiento» de su parte. Por otra parte, los trabajadores de máxima cualificación en el diseño y el control de las actividades productivas de alto contenido tecnológico (los sectores más punteros y con buenas perspectivas de futuro) se han convertido en *imprescindibles* y *difícilmente sustituibles*. En un último lugar, pero por ello no menos importante, en una economía abierta, globalizada, la capacidad de decisión se diluye en unos mercados financieros internacionales con una lógica propia e impredecible.

Por lo tanto, la clase capitalista, lejos de resignarse a perder su lugar privilegiado, optará por *compartirlo* con gestores y personal altamente cualificado.

3. Pero los mayores cambios (tanto cuantitativa como cualitativamente) se producen en la llamada «clase obrera». Los mercados de trabajo (fuente principal de ingresos para la inmensa mayoría de la población) han seguido una lógica de *fragmentación progresiva*. Esto se plasma en los diversos análisis realizados por los diversos autores.

La estructura social ha reflejado de manera inevitable esta fragmentación del mercado de trabajo, caminando aceleradamente hacia una estructura dualizada. Cuando hablamos de *sociedad dual* es necesario hacer una serie de precisiones. Como muestran todos los análisis presentados, no estamos afirmando que existan solamente dos grupos sociales; si fuera así sería contradictorio con la creciente fragmentación anteriormente defendida. Lo que se afirma cuando se habla de sociedad dual es que, actualmente, prima una lógica que tiende a polarizar a la sociedad. Dado que el punto de atracción superior (X) —el punto de atracción inferior lo denominamos (Z)— se mueve al alza de forma constantemente acelerada, sólo una reducidísima élite es capaz de aguantar «el tirón» (grupo C). Los sectores situados en una posición estable (B) en un momento de tiempo t^1 resultan inestabilizados en un momento t^2 . Parte del grupo B logra mantener la distancia con el grupo A, pero no reducirla; el resto del grupo B se va quedando progresivamente rezagado. Respecto al grupo A (amenazados de exclusión), cada nuevo desplazamiento al alza del punto (X) supone un incremento de su distancia respecto a él.

A largo plazo esto resulta en una *estructura social dualizada*, no obstante su desagregación en sectores desde el umbral Y hacia atrás. Las condiciones impuestas por el desarrollo tecnológico van dejando progresivamente a una proporción cada vez mayor de la población lejos de cualquier posible acercamiento (T^n) al polo (X).

TIEMPO T¹TIEMPO T²TIEMPO Tⁿ

El factor educativo tiene una incidencia relativa en este proceso: mientras que para el grupo C y el grupo Bⁿ es su máximo recurso para mantener su posición, para el resto de los grupos tiene un comportamiento ambivalente. Releyendo a Coriat podemos afirmar que, dado el carácter acumulativo del conocimiento, sucede que para el grupo A y B¹, B², B³, B⁴... existe un continuo proceso de descualificación, de supresión o de simple inexistencia de su experiencia/saber, lo que imposibilita (o repercute seriamente) a la hora de establecer planes de formación o capacitación.

Por lo tanto, hablar de estructura dual no es hablar de la existencia de dos grupos; sino de fractura social en base a dos polos que separa a un sector social del resto de sectores a partir de un umbral (Y).

El modelo imperante de incorporación de contenidos tecnológicos al proceso productivo no debe ser leído nunca como un modelo único y necesario en sí mismo, sino que responde a unos intereses que exceden a la simple lógica productiva. La dirección del desarrollo tecnológico viene siempre moldeada y orientada por opciones sociopolíticas. Si en un momento dado, se opta por una lógica determinada de implantación tecnológica no responde únicamente a crite-

rios de rentabilidad. En la actual fase de incorporación tecnológica se aprecia un interés por implantar simultáneamente un proceso de expropiación del saber obrero, de una constante descualificación y fragmentación de los puestos de trabajo. Es fácil observar cómo en la mayoría de las empresas, no en todas, se opta por una flexibilización externa (*concede a la empresa el privilegio de contratar y despedir fácilmente a los trabajadores en el mercado de trabajo externo*) en menoscabo de la flexibilidad interna (*amplia definición de los trabajos y por una mano de obra con una formación extensa*).

El optar por una flexibilidad u otra no depende tanto de criterios económicos como del deseo político de impedir amplias cualificaciones y una mayor participación y autonomía de los grupos de trabajo.

4. REPENSANDO LA SOLIDARIDAD DE CLASE

No cabe duda que la apuesta ética principal que tradicionalmente se asignaba a la clase obrera era el valor de la solidaridad entre sus miembros. Después de lo aquí visto se hace necesario replantearse este valor de la solidaridad en el ámbito del trabajo.

Si algo queda de manifiesto en el análisis realizado es la profunda fragmentación y segmentación de la clase obrera. Esta diversidad de posiciones no sólo tiene su reflejo en el interior de la organización productiva. Como ya hemos visto, la fragmentación laboral se proyecta en la estructura social, configurando, y esto es lo que nos interesa ahora, distintas culturas de la producción⁹. Dentro de las

9 Cultura del trabajo: «Conjunto de conocimientos teórico-prácticos, comportamientos, percepciones, actitudes y valores que los individuos adquieren y construyen a partir de su inserción en los procesos de trabajo y/o de la interiorización de la ideología sobre el trabajo, todo lo cual modula su interacción social más allá de su práctica laboral concreta y orienta su específica cosmovisión como miembros de un colectivo determinado». Pablo Palenzuela, 'Las culturas del trabajo', en *Rev. Sociología del Trabajo*, n. 24, 1995, p. 13.

tres culturas de la producción elaboradas por Javier Callejo¹⁰, reproducimos dos ítems que aquí son pertinentes:

	CULTURA INDUSTRIAL ¹	CULTURA DEL BIENESTAR ²	CULTURA DE LA DESREGULARIZACIÓN ³
Fuente de control	Empresario	Empresa	Sindicatos
Modelo explotación	Personalizado	Clase social x clase social	Todos por todos

1: Pequeños y medianos empresarios, obreros semicualificados y no cualificados, sobre todo los de más edad.

2: Trabajador alienado por el consumo, opulento y privatizador. «Trabajador privilegiado», cultura de las organizaciones sindicales.

3: Trabajo precario, trabajo como instrumento de cambio. Trabajo regido únicamente por las leyes del mercado.

Es interesante observar cómo sólo en la cultura del bienestar se aprecian los rasgos clásicos de la «conciencia de clase». La cultura de la desregularización se presenta como la cultura en auge, aquella que, por todo lo anteriormente visto, cada vez cuenta con más «afiliados». Y en esta cultura, la fuente de control ya no es la empresa, ¡son los sindicatos! Las organizaciones obreras son las que hacen del mercado algo rígido, que privilegia a unos pocos, y por ello son la institución más perjudicial para sus intereses. El modelo de explotación ya no es el empresario o la empresa: ¡son todos contra todos! Mi enemigo es mi compañero de trabajo. Cuando la lucha es todos contra todos, no puede haber solidaridad con nadie.

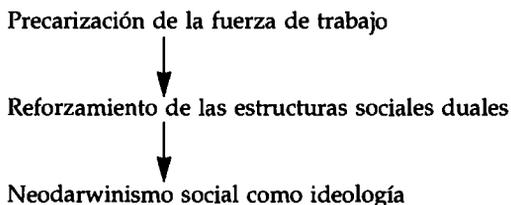
¹⁰ Javier Callejo, 'Fatalidad del mercado y culturas de la producción', en *Rev. Sociología del Trabajo*, n. 26, 1995/96, p. 57.

Fijándonos en el sector primario (valorizados, núcleo estable, mercado típico) habría que plantearse si la solidaridad de clase no tendría que entenderse como solidaridad con los que tienen intereses diferentes y contrapuestos a los suyos. La ética del trabajo tendría que modularse como ética del reparto del trabajo.

¿Pueden los nuevos profesionales ser la vanguardia del movimiento obrero? En el inicio del movimiento obrero fue un núcleo de profesionales los que sirvieron de catalizador del movimiento obrero. Hoy la situación es muy distinta y existen serias dudas de que esto pueda ser así.

La lógica del capital pide a los nuevos profesionales de la clase obrera romper las solidaridades con los menos favorecidos. Sería necesario caminar en sentido opuesto: tal como está planteada la situación, el derecho al trabajo se puede convertir en la posesión exclusivista del trabajo por parte de una minoría (el caso japonés muestra claramente cómo el pequeño núcleo de trabajadores con empleos de por vida en las grandes firmas acarrea la situación de precariedad habitual de la gran mayoría de trabajadores de las empresas subcontratistas).

Intentando unir las tres esferas de relaciones laborales, estructura social y discurso legitimador podríamos afirmar que existe una especie de cadena con tres eslabones:



Qué duda cabe que esta nueva estructuración social está ya planteando problemas de precariedad, ruptura de formas de vida solidarias, parcelación de los mercados... Todo ello supone conside-

rar esta situación, no sólo como marco de nuestra acción responsable, sino como objeto de nuestra intervención. Se hace necesario asumir lo existente «como lo que es» (factum) y no «como lo que no puede ser de otro modo» (fatum).

CARLOS CAMPO SÁNCHEZ
Sociólogo