
MERCADO DE TRABAJO Y ESTRATEGIAS DE VALORIZACIÓN

Ignasi Brunet Icart

Universidad Rovira y Virgili de Tarragona

Antonio Morell Blanch

Universidad de Lleida

RESUMEN

La tesis que se mantiene en este artículo es que un elemento para el análisis sociológico del mercado de trabajo es la subjetividad de los agentes de las relaciones laborales, tanto de los agentes de control —empresariado— como de los agentes controlados —asalariados—. Comprender la construcción social de los agentes de las prácticas es un requisito imprescindible para analizar las estrategias de los agentes de las relaciones laborales. Se trata de evidenciar que las nuevas configuraciones del mundo de la empresa y del trabajo no están dadas, sino que dependen de la interacción de los agentes en un campo estratégico.

INTRODUCCIÓN

La historia de nuestra sociedad está marcada por la acumulación de innovaciones radicales que conforman un nuevo sistema tecnológico integrado. Sistema identificado bien como tercera revolución industrial (Ominami, 1988), bien como revolución informacional (Castells, 1995) o bien como capitalismo científico-técnico (Santos, 1994). Castells (1993; 1995) identifica dos rasgos básicos que caracterizan la revolución tecnológica actual: está enfocada hacia los procesos y, además, su materia prima fundamental, así como su principal resultado, es la información (del mismo modo que la energía fue la materia prima de la revolución industrial). Como nos advierte Coriat (1993), las nue-

vas tecnologías de la información han originado sectores productivos nuevos que son los que cuentan con las más altas tasas de crecimiento registradas este siglo. A este respecto, Pavitt (1984) identifica un conjunto de ramas industriales (microelectrónica, informática, telecomunicaciones, telemática, biotecnología, fabricación de nuevos materiales, etc.) basadas en la ciencia, que hacen cierta la afirmación de Rada (1988): no hay industria obsoleta, pero sí hay tecnologías y gestiones obsoletas y, en la mayoría de los casos, una combinación de ambas.

En este nuevo sistema tecnológico basado en la información, el control de la ciencia y la técnica de las tecnologías de la información constituyen una fuente de poder en la sociedad, a la vez que de generación de riqueza. Sistema en el que las cualificaciones ya «no se manifiestan como factores de adaptación, sino como fundamentos que contribuyen a las futuras arquitecturas de las organizaciones productivas» (D'Iribarne, 1987: 8). Además, la cualificación de la fuerza de trabajo ha aumentado en todos los continentes, constituyéndose como un factor clave de estratificación tanto en las sociedades avanzadas como en las sociedades dependientes¹. Lo es porque «la productividad y la competitividad se basa cada vez menos en los recursos primarios, y cada vez más en el conocimiento y la información, el trabajo no cualificado y las materias primas dejan de ser estratégicas en la nueva economía»² (Castells, 1993: 50).

¹ Garrido (1996) muestra la necesidad de distinguir dos clases de desigualdad, «la que se deriva de las diferencias de cualificación, condiciones de trabajo y/o de salarios entre las distintas ocupaciones o la que media entre los que están ocupados y los que no lo están» (p. 255). En todo caso, hay que señalar que «la formación adquirida no es determinante para el acceso al empleo, incluso el sexo, la edad y la especialidad tienen una influencia discriminatoria más importante sobre el paro que el nivel de formación (...). Podemos destacar la idea de que el paro en general y el juvenil en particular, tiene mucho menos que ver con la formación que con la marcha general de la economía, y más en concreto, con las características de la demanda de trabajo. Ni el desempleo juvenil ni la entrada en la vida laboral constituyen un problema de formación» (Pérez Sánchez, 1997: 56-57). Por otro lado, Carabaña (1996: 210-211) advierte contra la opinión de muchos economistas que atribuyen «el paro europeo y la desigualdad salarial en los Estados Unidos a que “los cambios tecnológicos que han tenido lugar en la economía de los últimos dos decenios han provocado una fuerte reducción de la demanda de trabajadores poco cualificados...” (...) En España, esa demanda de fuerza de trabajo poco cualificada ha disminuido todavía más rápidamente que en los países fuertemente industrializados, pues al cambio tecnológico nosotros añadimos el vertiginoso ritmo de la desagrarización. En estos países, a juicio de la OCDE, la elevación de los niveles de cualificación no ha bastado para “impedir una progresión del paro entre los trabajadores menos cualificados o un descenso de sus remuneraciones por relación a los trabajadores mejor remunerados” (...) En la medida en que la ocupación, remuneración y prestigio profesional correlacionan positivamente, los datos de la ESD [encuesta sociodemográfica] dicen claramente que no fue ése el caso de España. La disminución de la demanda no puede estar en el origen de la fuerte tasa de paro de la economía española por la simple razón de que la oferta disminuyó todavía más rápidamente».

² La cuestión, sin embargo, es que «en un sistema productivo concreto el número de empleos de alta calidad es difícil de alterar a voluntad, dado que está asociado a la capacidad social para adaptar su sistema productivo a las mejores formas de producir que son accesibles en un momento dado. Estas mejores maneras incluyen la conjunción ajustada de la utilización de capital físico disponible con la capacidad organizativa y con la adecuación entre los conocimientos

Las nuevas tecnologías de la información actúan como una infraestructura material que hace posible la mundialización, impulsando, por un lado, una verdadera metamorfosis en la lógica productiva y, por otro, en la organización del trabajo. Según Castillo (1996: 68-69), y como apunta Gallino (1988), el trabajo, en el contexto de la nueva organización productiva, se define por ser el trabajo en estado fluido, cuyos rasgos fundamentales son: *a)* una liofilización organizativa; *b)* un gran desarrollo de redes de comunicación físicas e informáticas; *c)* una producción en tiempo real, que quiere plegarse más a la demanda, y *d)* un constante deterioro de los sistemas de garantías para los (cada vez menos) trabajadores fijos, con capacidad de contratar y negociar, con declive de los contratos indefinidos, etcétera.

En una economía global se plantea la necesidad de una nueva concepción tanto del trabajo (que abarque todas las formas de trabajo, no solamente las que están en el mercado de trabajo convencional) como de la cualificación (que evite confundir la cualificación del trabajador con la cualificación del puesto de trabajo)³. Por otra parte, como afirma Freyssenet (1978: 60), «la definición de la cualificación no se plantea más que allí donde es punto crucial, es decir, allí donde el trabajador debe vender su fuerza de trabajo»⁴. Así, junto a la crisis de la «sociedad salarial» (Castel, 1995), «las ciencias sociales muestran el proceso de complejidad de la actividad del trabajo y la imposibilidad cada vez mayor de separarla de las características concretas de las personas que la realizan»⁵ (Bouffartigue, 1996/97: 105).

que incorpora la tecnología y su aplicación conseguida a través de la formación profesional de los trabajadores» (Garrido, 1996: 249).

³ Fernández Steinko (1997: 281) utiliza un concepto de «cualificación» basado en las investigaciones recientes de CEDEFOP, y la define «como la suma de conocimientos teóricos (“saber-res”), capacidades psicomotoras (“saber hacer”) y características psicosociales (“saber ser”) necesarios para desempeñar un “paquete” de tareas determinadas (puestos de trabajo) con los condicionamientos tecnológicos, organizativos, sociales y motivacionales que éste implica». Pérez Sánchez (1997), por su parte, reclama la necesidad de una concepción amplia de cualificación, ya que desde la desaparición de los oficios y la creciente división del trabajo, la adaptación al trabajo y la socialización laboral constituyen características básicas de la cualificación profesional. La cualificación, por tanto, es a la vez técnica y social; «la cualificación es la relación social que vincula al trabajador con el proceso de trabajo, integrando las interdependencias entre individuos y sistema productivo y el papel determinante de este último» (p. 46).

⁴ Para Castillo (1996: 92), la cualificación sólo puede entenderse dentro de, y como resultado de, determinada división del trabajo: «Explicar las distintas *divisiones del trabajo* posibles, o realmente existentes en cada sector productivo, e incluso en cada sociedad es, en realidad, una fase previa a la explicación (o comprensión) de las cualificaciones realmente existentes y de aquellas, sobre todo, que existirán en el futuro. Y que serán, *simplemente*, el producto de políticas industriales, laborales, tecnológicas “pactistas”, que hoy se pongan en marcha.»

⁵ Caínzos (1996) introduce, a fin de superar la imprecisión de la noción de cualificación, una distinción categórica entre ciencia y fuerza de trabajo, considerando la cualificación como la capacidad y dimensión de variación de la fuerza de trabajo, y reconociendo que la diferencia entre los expertos y los trabajadores simplemente «cualificados» es meramente adjetiva y no sustancial. Sin embargo, tal diferencia adjetiva no es tal al conceder distinto valor a los sujetos por su posesión diferencial de cualificación, que define la apropiación desigual de recursos. Además,

Junto a los fenómenos de pauperización y de desafiliación que destaca Castel (1995), Méndez y Caravaca (1996: 169), siguiendo a Castaño (1994: 23-44), analizan el tipo de empleo industrial que se crea y se destruye en los últimos años. De forma sintética, la autora expone las siguientes características para el caso de la industria española: *a)* aumenta la proporción de profesionales y técnicos cualificados en tanto se reduce la de trabajadores manuales, sustituidos por la automatización progresiva de las fábricas; *b)* el empleo afectado de forma más negativa no es el menos cualificado, sino el de obrero cualificado que antes manejaba una máquina-herramienta ahora programable, lo que favorece una dualización de las pirámides ocupacionales; *c)* crece la importancia del empleo indirecto sobre el directamente asociado a la fabricación, al ampliarse las cadenas de valor y, con ello, la importancia de las tareas complementarias; *d)* las exigencias de flexibilidad derivadas del cambio técnico propician un aumento de la precarización e inestabilidad del empleo, y *e)* la posición de las diferentes actividades industriales en relación con el ciclo de vida de sus productos resulta de especial importancia, pues mientras las pérdidas de empleo masivas y la descualificación se concentran en las industrias maduras, en las de desarrollo reciente el impacto suele resultar más positivo, creciendo los puestos de trabajo y la presencia de profesionales cualificados⁶.

Ante esta transformación fundamental, cabe preguntarse por el papel que

como indica Garrido (1996), a largo plazo el enriquecimiento formativo y su mejor aplicación a la producción transforman el sistema productivo en cierta medida. Pero debemos recordar, señala Pérez Sánchez (1997), las implicaciones de las nuevas tecnologías en el mercado de trabajo, ya que la estructura y contenido de los empleos se crean a partir del proceso de innovación tecnológica, en permanente cambio, que varía la distribución del empleo entre empresas y sectores, y modifican el tipo de destrezas y cualificaciones requeridas. Es por ello, concluye la autora, «que las nuevas tecnologías no determinan de manera simplista la estructura y el contenido de las ocupaciones, sino que las innovaciones en la organización del trabajo y otras prácticas administrativas y de gestión, pueden cambiar la calidad y el contenido de las ocupaciones afectadas por la tecnología» (p. 64).

⁶ Mas *et al.* (1995) indican que el conocimiento de las características de los recursos humanos y del capital empleado en la producción es, en España, muy limitado. Los autores presentan la información estadística recopilada para el período 1964-1992, destacándose cuatro valoraciones: *a)* se ha producido una mejora sustancial en el nivel de cualificación de la población activa; *b)* el cambio cualitativo más importante se concreta en la sustitución de la población «sin estudios» por población con estudios primarios o títulos elementales; *c)* se produce un incremento de la población con estudios medios a partir de la década de los ochenta, que, sin embargo, el mercado de trabajo no ha sabido, o no ha podido, aprovechar; *d)* la población con mayor nivel de estudios es la que tiene más incentivos para incorporarse al trabajo y para no abandonarlo, de ahí que se consideren los estudios superiores como un relativo blindaje frente al desempleo. Así, Garrido (1996) advierte que «si se estudia la evolución de la estructura ocupacional española clasificando las ocupaciones por la media de estudios de quienes las ocupan en un momento dado (...), se observa que la proporción de puestos de los niveles más altos ha venido creciendo durante los dos últimos decenios de manera prácticamente continua» (p. 288). Y agrega que «el problema de la integración y la consolidación de los jóvenes en el trabajo aparece asociado en gran medida a la disminución de los puestos descualificados, que dificulta la incorporación de los jóvenes con menores niveles de cualificación» (p. 261).

juegan las cualificaciones⁷ en el proceso de producción de los agentes de las relaciones laborales, tanto de los agentes de control —empresariado— como los agentes controlados —asalariados—⁸. En consecuencia, del análisis de las distintas propuestas teóricas —no acumulativas— existentes —en economía y sociología— en torno a la relación capital/trabajo y las trayectorias sociales de los agentes que viven en estas relaciones estructurales de producción, consideramos que de la teoría general de los campos de P. Bourdieu se desprende la respuesta más adecuada. Concretamente, se trata de analizar cómo son constituidos los agentes de las relaciones laborales y estudiar el papel de las cualificaciones en la lógica de las estrategias de acumulación. Estrategias a través de las cuales las clases sociales se producen y se reproducen. De hecho, la producción diferencial de los sujetos de las estrategias (la dinámica de posiciones y disposiciones) permite superar las explicaciones que reducen a los sujetos a la posición efectivamente ocupada en el momento presente. Por tanto, hay que introducir la historia del agente de la práctica, esto es, la trayectoria social del

⁷ Un valor para los sujetos implicados en el juego de su acumulación y/o rentabilidad; un valor en relación al mercado de trabajo y en relación al tipo de empresa. Por ejemplo, Passeron admite que toda devaluación de títulos escolares «revalúa los valores que escapan de ella: en período de inflación escolar, la baja del rendimiento profesional del diploma es desigualmente según las características sociales del portador de títulos que se presenta en el mercado del empleo. Es un poco como si el Banco de Trabajo reembolsara con tipos de interés diferentes los efectivos escolares sobre el “buen aspecto” del portador de títulos devaluados (en función de sus relaciones sociales, etc.) (...) Cuando los efectivos escolares se desmonetarizan en el mercado del empleo, se ve crecer, en la determinación de las oportunidades profesionales, el papel del “capital social”, es decir, del conjunto de los medios y de las estrategias “de infiltración” (relaciones y “enchufe”, técnicas de sociabilidad y de “hacer valer”) que un individuo tiene en grados de rentabilidad muy desiguales de la posición de su familia y de su medio biográfico en la estratificación social. Diversas encuestas muestran que a igual diploma —sobre todo en el caso de los más bajos—, existe un rendimiento diferencial de los diplomas universitarios según el origen social de los aspirantes a un puesto. Esta variable influye, si no en el nivel del primer salario, al menos sí en la duración que transcurre entre el final de los estudios y el primer empleo de jornada completa o en rapidez de las carreras» (1983: 19-20).

⁸ Carabaña (1996) plantea el mercado de trabajo como «un intercambio de cualificaciones por puestos de trabajo». Para el autor, el título reduce los costes de información, altamente costosa en el mercado de trabajo, que debe realizar tanto el empleador como el futuro empleado. Ahora bien, «el valor de un título en el mercado de trabajo cambia con la intensidad relativa de la oferta y la demanda. Cuando la oferta del título disminuye en relación a su demanda, su valor aumenta; cuando ocurre lo inverso, su valor disminuye. El aumento o la disminución del valor del título se refleja en los componentes principales de este valor, que son (...) la tarea, las condiciones de trabajo y la remuneración, a los que hay que añadir el paro». En otro orden de cosas, el autor resalta la escasa atención prestada a las relaciones entre educación obligatoria y mercado de trabajo: «Cuando se habla a este respecto de “educación”, un evitable sesgo lleva a pensar en los universitarios o, como mucho, en las enseñanzas medias, desdénando al resto de la población. Y, sin embargo, la consideración de los “no estudiantes” y de su jerarquía educativa es fundamental por muchas razones. Son, con mucho, la mayoría de la población (...), tienen una jerarquía educativa muy marcada desde los analfabetos a los que terminan la escuela obligatoria y están en el centro de discusiones recientes sobre el paro y la marginación social» (pp. 174-201).

sujeto y su posición en la estructura social. La inmersión de los sujetos en mundos de experiencias diferentes produce esquemas de percepción, apreciación y prácticas diferentes⁹, y «en las que se hallan inscritas las decisiones y categorías del mundo social del grupo en el que el individuo se encuentra» (Martín Criado e Izquierdo Martín, 1992/93: 130). En este sentido, se trata de evidenciar una vez más que los caminos de la reestructuración productiva y de las nuevas configuraciones del mundo de la empresa y del trabajo no están dados, sino dependen, en gran medida, de la intervención de los actores sociales, de sus experiencias y de las formas a través de las cuales elaboran, reelaboran y expresan su subjetividad.

1. LA ECONOMÍA NEOCLÁSICA

La economía neoclásica establece que el mercado de trabajo tiende necesariamente a su equilibrio por ser la «competencia» quien regula la relación entre oferta y demanda¹⁰. Concretamente, el análisis neoclásico supone que los agentes son económicamente racionales y que, por tanto, los salarios corresponden a la productividad marginal que es posible obtener de la mano de obra: «Los salarios aparecen entonces como el elemento que regula la oferta y la demanda. Según este razonamiento, el acceso al empleo depende de la productividad potencial de los trabajadores, siendo la productividad una característica objetiva y posible de medir. La demanda de mano de obra es función de la demanda efectiva de bienes y de cualificación disponible en el mercado de trabajo, por lo que el volumen de empleo y de precio del trabajo son derivados de la demanda del producto en el mercado de consumo» (Casassus, 1980: 11-12). Este enfoque presupone que los individuos poseen una información perfecta sobre los precios y las combinaciones de los factores de producción, lo que facilita una movilidad total de los individuos en la búsqueda de la alternativa que maximiza su utilidad. Pero ni los individuos se comportan siempre de manera racional ni, aunque lo hicieran, disponen de toda la información necesaria para realizar la mejor elección. En ocasiones, ni tan sólo disponen de la posibilidad de elegir. Prieto (1989a) muestra cómo un mercado perfecto es lógicamente imposible¹¹. Marsden (1994), por su parte, considera que el hecho

⁹ Bourdieu (1987) advierte que hay una génesis social de los esquemas de percepción, de pensamiento y de acción que son constitutivos de lo que él llama *habitus*, y, de otra parte, de las estructuras objetivas, en particular de lo que el autor denomina campos y grupos sociales, especialmente de los denominados clases sociales.

¹⁰ En su formulación tradicional, la teoría neoclásica estudia el funcionamiento del mercado de trabajo desde dos perspectivas distintas, si bien complementarias: la macroanalítica, que analiza el equilibrio del mercado, y la microanalítica —centrada en la empresa—, que analiza el trabajo (dando por hecho su uniformidad) como un factor de producción más.

¹¹ Además, la primacía de los agentes económicos individuales y de la competencia como punto de partida teórico constituye un serio obstáculo epistemológico a la utilización de análisis

social o institucional no debe traducirse siempre en términos de maximización individual e interacción competitiva¹².

Determinados autores sitúan la teoría del capital humano en el marco conceptual más amplio que proporciona la teoría neoclásica¹³. La teoría económica del capital humano interpreta las diferencias de renta entre los trabajadores como el resultado de la inversión en educación; esto es, la teoría se basa en la racionalidad —como inversores— de los agentes individuales en sus decisiones educativas. Lo que significa que cada trabajador ha de ser considerado no únicamente como oferente de un servicio, sino como propietario de un capital particular: el capital humano acumulado mediante la inversión realizada en educación. Las diferencias de salario reflejan diferencias de productividad que hay que atribuir a la inversión educativa¹⁴. Así, el argumento básico de esta teoría sostiene «que si los trabajadores realmente quieren mejorar su *status* económico dentro del sistema, todo lo que tienen que hacer es una elección racional para “invertir” en más educación y formación profesional. Esta inversión en capital humano mejoraría su productividad marginal, y los mecanismos de la competencia dentro del mercado de trabajo garantizarían su recompensa correcta. Esto sería claramente decisión suya» (Botwinick, 1993: 32). Tanto Botwinick como Shaikh (1990) desmitifican el papel de la libre competencia, dejando claro que la competencia capitalista no solamente no corrige los desequilibrios (caso que fuera «perfecta»), sino que es precisamente ella la que los

institucionales y sociológicos. Por otra parte, la economía neoclásica falla cuando se trata de explicar formas de organización diferentes de los mercados, o necesarias para que los mercados funcionen. Estos aspectos, tradicionalmente ignorados por el programa de investigación neoclásico, han sido puestos de relieve por el enfoque de los costes de transacción o programa de investigación neoinstitucionalista.

¹² Solé (1996: 24) considera que «el mercado se ha considerado el mecanismo igualitario más eficiente al garantizar la movilidad ocupacional y social, bajo las condiciones de un orden capitalista ideal». Sin embargo, «hoy se detectan en las sociedades avanzadas elementos corporativistas (...) que comportan factores de mercado y de no mercado, por la incorporación en la vida social de las asociaciones, además del Estado, los sindicatos y otros grupos de intereses representados institucionalmente, incorporación que ha modificado la dinámica del mercado capitalista. Se considera que un nuevo orden social basado en la asociación corporativa o corporación (...) ha emergido en contraste con los órdenes fundamentales de la comunidad, el mercado y el Estado. Estos órdenes se guían por los principios de la solidaridad espontánea, la competencia dispersa y el control jerárquico».

¹³ En este sentido, Botwinick (1993) ubica la teoría del capital humano dentro de la teoría económica convencional de ir ajustando a cada paso el modelo neoclásico para tratar de hacerlo más coherente con la realidad y más útil como herramienta de análisis económico. La teoría de capital humano proporciona a los economistas conservadores neoclásicos no sólo la oportunidad de realizar algo de su propio trabajo empírico dentro del mercado de trabajo, sino que desarrolla un marco teórico de la elección, que básicamente hace recaer la responsabilidad de las notorias desigualdades de la distribución del ingreso no en el sistema, sino en los propios individuos.

¹⁴ En nuestra opinión, afirmar que la educación es un factor importante en la determinación de las diferencias salariales, implica ignorar que las cualificaciones no son la variable determinante en el establecimiento ni del nivel general de salarios ni de sus diferencias, dado que no explican las grandes diferencias existentes entre trabajadores de igual cualificación.

genera constantemente. No recompensa adecuadamente a cada individuo, sino que es un generador de desigualdades constantes y persistentes.

Cabe también resaltar, dentro del marco neoclásico, la teoría de la señalización. Teoría que hace hincapié en la función señalizadora de la educación ante la falta de información en la que se encuentra el demandante de trabajo. En este sentido, la función esencial del sistema educativo es la de poner de manifiesto una serie de talentos y capacidades subyacentes en los individuos, que son los más valorados por los empresarios. De esta forma, el proceso educativo identifica aptitudes, por lo que mediante el mismo pueden seleccionarse futuros trabajadores o, en todo caso, etiqueta a los individuos al informar sobre sus capacidades. Para Stiglitz (1987: 137), la información proporcionada por el sistema educativo que sirve para la selección es un «subproducto natural de su actividad principal, consistente en transmitir conocimientos (habilidades) y orientar a los individuos a los empleos educados». Como punto de partida se presupone que la selección de personal tiene lugar en un contexto de información imperfecta para los empresarios acerca de las características productivas de los distintos aspirantes de puestos de trabajo, por lo que para llevar a cabo la selección de personal —en situaciones de incertidumbre¹⁵— el empresario utiliza como criterio a valorar una serie de señales como son la educación, el género, la raza, etc., que transmiten información sobre las habilidades productivas de los individuos.

El marco en el que se desarrolla la teoría de la señalización puede asimilarse al neoclásico en la medida que, desde un punto de vista microeconómico, tanto contratantes como contratados actúan con criterios de racionalidad en un contexto competitivo de determinación salarial, en el que los empresarios pagarán a los trabajadores la productividad marginal aportada. Sin embargo, se diferencia de la teoría del capital humano en que éste es un enfoque de demanda de trabajo (no de oferta, como en la teoría del capital humano). Es la necesidad del empleador de seleccionar en un marco de incertidumbre lo que lleva a asignar un papel diferente a la educación: el de señalar características productivas del individuo¹⁶, anteriores incluso al propio proceso educativo, siendo esas características las que explican los ingresos y no la aportación a la productividad de la educación recibida, ya que la educación aporta muy poco a dichas características productivas. Aun así, mantiene las premisas básicas referentes a

¹⁵ Spence (1976) y Arrow (1985) consideran que la decisión de contratación por parte del empresario se realiza en unas condiciones de incertidumbre, ya que nunca puede estar seguro de las capacidades productivas de los individuos.

¹⁶ Becker (1983) rebate la hipótesis de la señalización al afirmar que si bien la escolarización puede cumplir esta función, «es necesario resolver varios problemas empíricos importantes antes de poder considerar el proceso de filtración como la explicación fundamental de las diferencias retributivas. La universidad, por ejemplo, sería una agencia de empleo espantosamente cara (...). Sin duda, un año en el puesto de trabajo, una entrevista sistemática e intensiva, o un programa de evaluación de aspirantes serían medios mucho más baratos y eficaces para filtrar a los individuos» (1983: 18).

los rendimientos privados de la educación, ya que posibilitar alcanzar mayores niveles de renta puede considerarse una inversión personal.

Tanto la teoría neoclásica como la teoría del capital humano contienen implicaciones concretas a nivel de concepción de la estructura social: ésta es una suma de individuos libres e iguales que toman decisiones racionales de acuerdo con sus necesidades. Explicación que hace abstracción de las clases sociales, y que resuelve los problemas de desigualdad laboral desde el punto de vista de la variedad de las carreras laborales; además, se asume la reducción del coste laboral como condición para el relanzamiento del beneficio empresarial. Sin duda, el enfoque neoclásico ha sido el más utilizado al hablar de flexibilidad del mercado de trabajo. Desde este enfoque se considera rigidez todo aquello que impide que el mercado se «vacíe», es decir, que establezca un precio tal que las cantidades ofrecida y demandada sean iguales. Por contraposición, la flexibilidad consiste en la inexistencia de trabas al buen funcionamiento del mercado. Además, dadas las conocidas propiedades del mercado competitivo en cuanto a la eficiencia social, la flexibilidad es concebida como el objetivo al que cualquier mercado, y por tanto también el mercado de trabajo, debe aspirar (Toharia, 1986).

Todo ello entraña una consecuencia política: la desestructuración de la clase obrera (Bilbao, 1993), la reducción de la fuerza de trabajo a una suma de individuos. Ni las clases sociales, ni sus relaciones de subordinación, ni la explotación como contenido de esta relación, aparecen en la teoría neoclásica. Estamos en el orden del mercado y del individuo.

Collins (1989) se opone a la teoría del capital humano por considerar que las mayores remuneraciones obtenidas por los más educados no están vinculadas a una mayor productividad, sino que responden al mecanismo de selección utilizado por los empleadores para distinguir los mejores empleos. De hecho, la educación contribuye al crecimiento económico no en la forma que proponían Denison, Schultz, Becker y los partidarios del capital humano¹⁷, sino en la forma de prever un mecanismo de selección basado en su facultad de conferir títulos (Medina, 1986).

Para Collins, la escuela es únicamente un lugar donde adquirir títulos que después serán utilizados por los individuos y los grupos como un instrumento legítimo —es decir, aceptado— en la pugna por las ventajas relativas en la vida adulta, especialmente en la esfera ocupacional. Así, las credenciales educativas, en tanto que productos culturales, constituyen recursos que permiten a los más educados dominar determinadas ocupaciones mediante el control del acceso a los empleos privilegiados. Las credenciales modelan los procesos de estratificación mediante la monopolización de oportunidades de trabajo; además, «el contenido de la educación en las escuelas públicas ha versado especialmente en una suerte de cultura de clase media más que en materias académicas *per se*.

¹⁷ Recordemos que, para la teoría del capital humano, los individuos con mayor nivel de educación reciben ingresos más elevados porque su productividad marginal es mayor.

Los centros de enseñanza del siglo XIX enfatizaban, más que cualquier otra cosa, una estricta obediencia a normas de decencia religiosa absolutamente pasadas de moda. El movimiento “Progressive” de reformas [movimiento educativo que ponía el énfasis en los trabajos de clase creativos y experimentales y en un sentido de democracia], resultado del influjo de los hijos de los trabajadores, impuso suaves formas socializadoras, tales como el autogobierno por parte de los propios estudiantes y la realización de actividades supervisadas. Estudios realizados desde los años veinte a los sesenta indicaron el éxito de tales programas (...) En suma, lo que se aprende en las escuelas tiene mucho más que ver con las normas convencionales sobre los conceptos de sociabilidad y del derecho de propiedad que con técnicas instrumentales o cognitivas». Y es que el sistema escolar constituye un medio arbitrario de dominación, y estar educado constituye una marca de pertenencia a un grupo particular, no una señal de conocimientos técnicos o de logros: «Las graduaciones simplemente son una recompensa, y los certificados una demostración de la autodisciplina de la clase media» (Collins, 1989: 26-29).

2. LA TEORÍA INSTITUCIONALISTA

El punto de partida de la teoría institucionalista es la dualidad de la industria entre aquellas empresas que disfrutaban de una posición de dominio en la rama de la economía donde están implantadas —y que forman el sector primario— y las empresas que actúan en sectores competitivos de menor tamaño y muy dependientes de la evolución de la economía, que componen el denominado sector secundario. El sector primario se caracteriza por la estabilidad de la mano de obra, un nivel de salarios relativamente elevado y una fuerte sindicación. Todos estos factores reflejan que la preocupación básica de las empresas que dominan su entorno es estabilizar cualquier forma de conflicto aprovechando la ventaja de que disfrutaban en los mercados que operan. Estas empresas son la sede de mercados internos en los que los niveles salariales se fijan en función de las políticas de empresa, y que no tienen ninguna relación directa con el mercado de trabajo.

El mercado secundario, en cambio, se ve sometido a los altibajos de la actividad económica, agravado además por su posición subordinada respecto al sector primario (Molto García, 1990). Por tanto, según este enfoque, el mercado de trabajo no puede analizarse como un todo homogéneo, sino que debe distinguirse en su interior una serie de submercados o segmentos¹⁸ que se rigen

¹⁸ García Blanco y Gutiérrez (1996) explican que uno de los supuestos más extendidos de la teoría institucionalista «es el de la existencia de barreras ocupacionales dentro del mercado de trabajo. Estas barreras generarían segmentos de grupos ocupacionales (principalmente cuatro: profesionales, administrativos, trabajadores manuales cualificados y trabajadores semicualificados o no cualificados), entre los cuales cabe pronosticar una escasa movilidad laboral. La causa de estas divisiones suele identificarse tanto en las variables exigencias de cualificación como en la

por mecanismos particulares de asignación y fijación del precio del trabajo (Toharia, 1986). El mercado de trabajo externo, en la teoría institucionalista, corresponde al de la teoría económica convencional, mientras que los mercados internos se caracterizan por ser una organización que se protege de la competencia de los trabajadores del exterior.

Así, la estructura del mercado de trabajo es explicada por la relación entre la estructura económica, la estructura de la tecnología y las pautas de conducta de los trabajadores y los intereses de los empresarios. Piore destaca que las diferentes propiedades poseídas por los individuos —sexo, edad, raza— son categorías que utiliza el empresario para legitimar la estructura económica. Los empresarios aprovechan los antagonismos sociales ya existentes, mientras que los trabajadores se comportan según unas determinadas pautas condicionadas socialmente. El resultado es lo que Piore denomina una *happy coincidence*¹⁹. La propuesta de Sabel (1985) sobre las visiones del mundo, como las de Piore (en Toharia, 1983) sobre las subculturas de la clase, remiten, en última instancia, a observar cómo los trabajadores con una peculiar personalidad colectiva se adaptan a determinados mercados de trabajo. Por tanto, los segmentos del mercado de trabajo legitiman las formas de control existente, ya que se realizan sobre bases socialmente aceptadas, esto es, sobre un orden moral común a un grupo de trabajadores. La armonía entre la estructura social y el sistema económico se impone porque la primera genera de forma autónoma la oferta diferenciada de trabajo que requiere la segunda. Así pues, se descarta el conflicto, y las adaptaciones nos remiten a un esquema funcionalista y reduccionista. En definitiva, las causas de segmentación del mercado de trabajo se interpretan como consecuencia de un desarrollo tecnológico diferenciado en las empresas, su relación con la estructura del mercado de productos y con unas pautas de conducta de los trabajadores prácticamente estáticas y poco definidas²⁰.

capacidad de acción colectiva de estos grupos, que les permite aislarse de la competencia salarial con aquellos que aspiran a engrosar sus filas, bien a través del uso de “credenciales” (titulaciones, licencias, colegiaciones, etc.), o bien por medio de la organización sindical o gremial» (p. 277).

¹⁹ Por ejemplo, el trabajo de las mujeres en el segmento secundario viene determinado porque a éstas se les atribuye una serie de atributos como son el poco interés para promocionarse y aprender un oficio, su poca disponibilidad, etc.

²⁰ Para Spilerman (1977), la distinción conceptual entre carrera y trayectoria es básica. La primera es individual, la segunda está referida a una porción común de la fuerza de trabajo. El concepto de trayectoria laboral —afirman García Blanco y Gutiérrez (1996: 279-280)— «presupone una estructura del mercado de trabajo, dentro de la cual se desarrollan las vidas laborales de los trabajadores. Las trayectorias laborales, o más propiamente, las líneas de carrera que permiten su configuración, están moldeadas por la naturaleza de las estructuras empresariales (la distribución de ocupaciones, la forma de reclutamiento para los puestos de mayor estatus, tal como la promoción interna o la contratación en el mercado externo, etc.) y por la “demografía” del mercado de trabajo (principalmente la combinación de ramas de actividad)». Ello da lugar a distintos tipos de trayectorias: ordenadas (en función de la edad); caóticas (ausencia de una progresión lineal); ocupacionales (alta posibilidad de progresar en el trabajo y la empresa, pero no de un cambio de ocupación). En cualquier caso, «el concepto de trayectoria laboral ha abierto la puerta a la integración de los estudios laborales en una ambiciosa línea de investigación, que, agrupada

Para los autores institucionalistas, la existencia y permanencia de los mercados internos se explica porque cumplen una serie de funciones tanto para el trabajador como para el empresario. Los trabajadores obtienen como ventaja una mayor seguridad en el empleo, posibilidades de ascensos y la confianza en unas reglas que se aceptan como legítimas, por las cuales se determinarán los salarios y la asignación interna del trabajo. La existencia de escalas de puestos, basadas en buena medida en la antigüedad, induce al trabajador a no abandonar la empresa, ya que perdería derechos laborales y salariales acumulados. Para el empresario, la especificidad de las cualificaciones convierte al trabajo en un factor cuasi fijo, lo que implica un considerable coste de reclutamiento, selección y formación en caso de rotación laboral. Los mercados internos reducen los costes de estas funciones al disminuir la rotación y, en caso de sustitución, proporcionan una oferta de trabajo conocida y experimentada. Además, le permite el desarrollo de la formación interna, que sería más costosa y difícil de realizar en establecimientos exteriores.

Pero si bien los mercados internos de trabajo parten de la generalización de la formación en el trabajo (lo cual es aplicable en mayor medida a Estados Unidos que a Europa), hay que tener en cuenta que en determinadas circunstancias los propios mecanismos de estos mercados suponen un considerable problema para el desarrollo de las cualificaciones. Se plantea el caso de cualificaciones fácilmente transferibles, en el que la financiación de la formación proporcionada en la empresa recaería en principio sobre el propio trabajador, en forma de menores salarios durante el período de aprendizaje. No obstante, los mercados internos producen rigideces en la estructura salarial, lo que impide diferenciar sustancialmente entre el salario de los aprendices y el de los trabajadores experimentados. En este caso la impartición de la formación recaerá en instituciones privadas o públicas —financiando el Estado parte de la formación—, de tal forma que el trabajador accede a los puestos con un grado de formación que evita que la totalidad de este coste recaiga en la empresa.

El aumento del nivel educativo medio exigido en la contratación no significa necesariamente que haya cambiado el contenido de los puestos; podría no ser más que una indicación del hecho que la educación se utiliza para seleccionar un grupo de personas que se piensa poseen un conjunto de aptitudes y rasgos de conducta. A medida que aumente el nivel educativo de la sociedad, será

bajo la etiqueta de estudios de *life course*, ha introducido, en los últimos quince años, nuevas perspectivas teóricas y metodológicas en el estudio de todas las cuestiones relacionadas con la movilidad (...). Este programa intenta explicar bajo un mismo marco de referencia teórico las transiciones (*events*) y las trayectorias vitales en cualquiera de las esferas sociales en las que se desenvuelve la vida de los individuos (educación, familia y escuela como las más importantes). Este marco de referencia intenta mostrar la interconexión entre los procesos micro y macro en la configuración del *life course*. Las diferentes secuencias de transiciones y/o las variantes observables entre características vitales son vistas como el resultado de la interconexión entre características de los individuos y los contextos que estructuran la secuencia de posiciones y roles entre y dentro de esas esferas».

necesario elevar los requisitos educativos para contratar trabajadores del mismo estrato del mercado de trabajo (Doeringer y Piore, 1985). Sin embargo, y dado que la educación es uno de los factores que diferencia a los trabajadores del mercado primario respecto a los del secundario, un aumento de educación de los trabajadores más desfavorecidos aumentaría sus posibilidades de movilidad, pudiendo acceder más fácilmente a puestos de trabajo primarios, ya que en caso de aumentar la demanda de trabajo en estos mercados el empresario descenderá a lo largo de una hipotética lista formada por trabajadores del sector secundario, en la que ocuparán las últimas posiciones los más desfavorecidos y con peores niveles de educación. Ésta es, de hecho, la «teoría de la cola laboral» y/o modelo de competencia por los puestos de trabajo de Thurow, caracterizada por el escepticismo en cuanto al impacto de la educación en la productividad, ya que «en el mercado de trabajo lo que se oferta no son cualificaciones laborales, sino potencial de formación. Así, cuando alguien se incorpora al mercado de trabajo, lo hace con una serie de recursos de cualificaciones y atributos (educación, actitudes laborales, género, situación familiar, etc.) que son los determinantes no de su productividad —pues no les permitirían incorporarse directamente al proceso productivo—, sino, sobre todo, de sus costes de formación para ocupar un concreto puesto de trabajo. Ello significa que la mayor parte de las cualificaciones laborales cognitivas se adquirirán (formal o informalmente) en el propio puesto de trabajo, o sea, tras haber accedido al empleo» (García Blanco y Gutiérrez, 1996: 281-282).

Para Thurow (1988), la competencia por los puestos de trabajo tiene su base en el hecho de que las cualificaciones aplicadas en la actividad laboral se obtienen de manera informal en el propio puesto de trabajo, lo que lleva aparejado que la productividad individual no dependa tanto de las condiciones iniciales del trabajador como del puesto de trabajo en concreto, que es el que posibilita la obtención de determinadas cualificaciones. Así, el empresario cubre las vacantes de empleo clasificando a los posibles candidatos a lo largo de una cola laboral de acuerdo con su estimación de costes potenciales de aprendizaje de cada trabajador. Costes que estima en función de las características personales: nivel de educación²¹, edad, sexo, resultados de los test, hábitos personales, etc., además de las cualificaciones adquiridas en trabajos anteriores que reflejan su experiencia laboral, y con ella variables diversas como si es dis-

²¹ Para el autor, la educación tiene para el empresario el valor de señal de anticipación, que refleja los costes de formación internos; pero sin que determine, por sí misma, ni la productividad ni el salario. Como explica Thurow (1988: 84), «es probable que la aptitud para asimilar un tipo de formación sea indicativa de la misma aptitud respecto a otro tipo. Así, la educación se convierte en una medida indirecta de la capacidad de asimilación, certifica la entrenabilidad, lo cual es relevante aun cuando en el proceso educativo no se aprenda ninguna facultad cognitiva relacionada con el puesto de trabajo. A través de la educación los individuos aprenden a ser formados o muestran que son susceptibles de serlo». La creciente segregación en base a la educación ha llevado a un aumento de su demanda, aun cuando no produzca ningún rendimiento social neto. A medida que la oferta de trabajo aumenta su cualificación media, la educación se convierte en inversión simplemente porque permite defender la rentabilidad actual.

ciplinado, digno de confianza, puntual, etc. Este conjunto de características no es que garanticen al empresario una integración directa del trabajador al proceso productivo, pero sí le anticipan, en parte, el coste de formación que deberá afrontar, ya que al ser estas cualificaciones fundamentalmente específicas de la empresa, y los salarios rígidos, el coste del proceso de formación para la adecuación definitiva del trabajador recaerá en mayor medida sobre el empresario.

3. LA TRADICIÓN DEL ANÁLISIS DEL PROCESO DE TRABAJO

Entre las principales líneas teóricas en sociología del trabajo destacan aquellas que, siguiendo a Marx, resaltan el papel que juega la explotación y el control de la fuerza de trabajo en el proceso de trabajo (Hyman, 1981; Braverman, 1987). Concretamente, el foco de atención se desplaza del análisis de la competencia y el intercambio al análisis de las relaciones sociales que se establecen en la producción²², ya que, para Marx, la esencia de la acumulación reside en las relaciones sociales que se establecen en la producción al asentarse la base del beneficio en la apropiación del trabajo excedente por parte de los capitalistas como consecuencia de la diferencia entre el salario y el valor creado en el proceso de producción²³.

Históricamente, han aparecido dos formas particulares de excedente en el marco del sistema capitalista; formas combinadas pero con fases históricas marcadas por la sucesiva dominación de cada una de ellas. Éstas son la fase de excedente extensivo y la fase de excedente intensivo, que, evidentemente, se corresponden con las etapas de acumulación extensiva e intensiva del capital.

La sociología del trabajo de corte marxista otorga una gran importancia a la distinción entre fuerza de trabajo y trabajo. De ahí el énfasis que estos sociólogos otorgan al elemento «control empresarial», pues de él dependerá que la fuerza de trabajo —que el capitalista ha adquirido— se convierta en más o en menos trabajo efectivo (Toharia, 1986; Castillo Mendoza, 1989; Jesús Albarra-cín, 1991; etc.). Sin embargo, pese a no existir una relación lineal y mecánica entre los condicionantes²⁴ y las formas de gestión (Prieto, 1991; Recio, 1988),

²² «No es en el mercado, la circulación, donde se gesta el poder del capital, porque la explotación no consiste en la desproporción entre el ingreso de la clase obrera y el ingreso de la clase capitalista, ya que estas variables sólo miden la diferencia entre salarios y ganancia y, como sabemos, las ganancias son sólo un fragmento del plusvalor en general» (Finkel, 1994: 17-18).

²³ Esta diferencia, que garantiza una apropiación pacífica del excedente, tiene como origen el control por parte del empresario de las condiciones de aplicación de la fuerza de trabajo en el proceso de producción.

²⁴ Albert Recio (1988), Castillo Mendoza (1989) y Carlos Prieto (1991) destacan un conjunto de elementos condicionantes y de mecanismos o políticas vinculadas al objetivo estratégico de obtención de la plusvalía. Entre otros, la oferta de fuerza de trabajo, la actitud laboral de los trabajadores, su nivel de organización y cohesión, la estructura del mercado de productos, el tamaño de la empresa y su posición en la trama productiva, la limitación de la movilidad de los factores o la tecnología, etc.

las estrategias son consideradas como respuestas a los condicionantes en los que la empresa actúa, pero reconociendo que la coacción directa del capital sobre el trabajo no es suficiente para explicar la subordinación de los trabajadores (Castillo Mendoza, 1989). Por ello es importante preguntarse cómo logra la empresa la conformidad de los trabajadores.

Por ejemplo, para Burawoy (1989), son la organización concreta de la producción (las reglas) y la «cultura de la fábrica» las que organizan el consentimiento y el conflicto en la empresa. Las medidas coercitivas —la coerción proviene del hecho que es la dirección quien impone las reglas y normas de producción en la empresa— se complementan con la organización del consentimiento, que tiene su fundamento en la organización de actividades que ofrecen al trabajador un cierto margen de elección. Es la participación del trabajador en la elección de este margen estrecho, pero concreto y aceptado, la que genera el consentimiento; mientras que la coerción sólo se aplica en aquellos actos que superan este margen. Además, para este autor, la política del mercado interno ha ayudado a generar adhesiones a las normas y a las condiciones de trabajo desespecializadas, mientras que la organización política interna de la empresa, basada en la negociación colectiva entre el sindicato y la dirección, cumple funciones análogas al mercado de trabajo interno: genera consentimiento porque amplía las opciones de los trabajadores. En conclusión, es la combinación de coerción y consentimiento en diversos grados lo que asegura la existencia de plusvalía.

Cabe señalar que Burawoy intenta huir tanto de los enfoques de la armonía subyacente (las teorías de la organización) como de la necesidad de control social que considera toman como «hecho» el consenso o el control, pero no lo explican. En consecuencia, las premisas y conceptos en los que se basa el autor intentan conciliar las aportaciones de Gramsci sobre la teoría de la hegemonía, formuladas bajo otro objeto de análisis, con la situación de las empresas. Ciertamente, para Gramsci, el Estado es un sistema en el que la hegemonía de la burguesía se basa esencialmente en la dirección intelectual y moral, en la impregnación ideológica del conjunto de la sociedad y, por tanto, en la atracción que ejerce en el conjunto de las clases y capas sociales. En este sentido, para Althusser (1977: 74-75), los aparatos ideológicos del Estado contribuyen a lograr tal hegemonía, y afirma que la reproducción de la fuerza de trabajo «exige, no sólo una reproducción de su cualificación, sino también y simultáneamente una reproducción de su sumisión a las reglas de orden establecido, es decir, una reproducción de su sumisión a la ideología dominante».

A este respecto, Baudelot-Establet (1976) analizan «¿en qué, la “escuela”, en el detalle de sus prácticas y en sus rasgos fundamentales, es necesaria para el mantenimiento de la explotación económica, de la opresión política y de la dominación ideológica de la clase obrera?»²⁵. La tesis central de Baudelot-Esta-

²⁵ La respuesta a tal interrogante, en contra de los criterios tanto de Althusser como de Baudelot y Establet, no debiera ignorar la autonomía cultural ni la capacidad de resistencia y contestación cultural y política.

blet es que en el aparato escolar se presentan contradicciones ligadas a la lucha por la dominación ideológica, ya que es obvio que «una clase social no es producida (y reproducida) históricamente por el “agrupamiento” de los individuos, sino por el proceso antagónico de la explotación misma, por la creación y el desarrollo, en el modo de producción capitalista, de las relaciones salariales. Las clases sociales se definen entonces por la lucha que las opone. Los individuos no son creadores de esta situación; están sometidos a ella mientras permanezcan las mismas relaciones sociales de producción dominante» (1976: 281 y 252-253). Tesis que no ignora la eficacia ideológica de las mismas relaciones de producción, apropiación y cambio.

Bowles y Gintis, por su parte, plantean, al igual que Marx, el problema de la formación y/o producción de los hombres, ya que tanto desde una perspectiva sincrónica como diacrónica las diversas formas de organización de la producción dan como resultado la aparición de diversos tipos humanos, efecto de diferentes procesos de formación. Planteamiento que se centra en la correspondencia o isoformismo entre el mundo de la enseñanza y el mundo del trabajo, entre las relaciones sociales y materiales de la educación y las relaciones sociales y materiales de la producción, ya que «si aceptamos que una función primordial de la escuela es la socialización para el trabajo (...) salta a la vista la necesidad de comprender el mundo del trabajo para poder dar cuenta adecuada del mundo de la educación» (Fernández Enguita, 1990: 12).

El sistema educativo ayuda a integrar a los jóvenes al sistema económico a través de la correspondencia estructural entre sus relaciones sociales y las de la producción: «La estructura de las relaciones sociales de la educación no sólo acostumbra al estudiante a la disciplina en su puesto de trabajo, sino que desarrolla los tipos de comportamiento personal, formas de presentación propia, imagen de sí mismo e identificaciones de clase social que son ingredientes cruciales de idoneidad para el puesto. Ciertamente, las relaciones sociales de la educación (...) son una réplica de la división jerárquica del trabajo (...) Cuando acostumbra a los jóvenes a una serie de relaciones sociales similares a las del lugar del trabajo, la institución escolar intenta encauzar el desarrollo de las necesidades personales hacia sus requerimientos» (Bowles y Gintis, 1985: 175-176).

M. Carnoy afirma que la estructura de las relaciones sociales de los centros de trabajo determina el tipo de roles que la escuela enseña: la educación desarrolla valores y capacidades que encajarán en las relaciones sociales externas a la escuela. Es una ingenuidad suponer, explica Carnoy (1988: 21), «que las escuelas son tan sólo lugares para crear destrezas vocacionales. No es ésta la única, ni siquiera la principal, función de las escuelas. Las escuelas transmiten cultura y valores y pueden canalizar a los niños hacia diversos papeles sociales. Contribuyen a mantener el orden social». Desde esta perspectiva, en las sociedades capitalistas el rol de la educación es el de transmitir la estructura social y económica de generación en generación mediante esa «colonización» consistente en convencer a los niños, o reforzar su creencia, de que el sistema es básicamente sano y el papel que les ha asignado es el que deben desempeñar.

Edwards, Gordon y Reich (1986) aceptan la descripción de los institucionalistas sobre la estratificación de los mercados de trabajo²⁶, si bien dan una explicación diferente de las causas de tal segmentación: no hablan de un «acomplamiento» de los trabajadores a un puesto de trabajo, sino de estrategias de control en el proceso de trabajo y luchas de clase. A partir de la distinción entre trabajo y fuerza de trabajo consideran que la relación laboral no es sólo una relación mercantil, sino una relación salarial. Para los autores, una visión histórica del capitalismo en los Estados Unidos permite observar cómo las grandes empresas, con el fin de debilitar a los trabajadores, traspasan parte del proceso productivo a pequeñas y medianas empresas. Así pues, el crecimiento del segmento secundario no responde sólo al objetivo de rebajar costes, sino que también pretende mejorar las condiciones de valorización de la fuerza de trabajo. En definitiva, la segmentación es el resultado de los esfuerzos de los capitalistas bajo la divisa del «divide y vencerás».

Ahora bien, ni los institucionalistas ni los radicales resuelven el problema de la «catalogación» de un trabajo como primario o secundario, o como cualificado o descualificado: no es suficiente observar qué posición ocupa tal puesto de trabajo en la estructura o reglamento de la empresa, ni tampoco una observación directa del investigador a partir de una codificación previa. Ni las estrategias del capital se pueden analizar de forma independiente de sus familias (Martín Criado y Javier Izquierdo, 1992/93) ni tampoco las de los trabajadores (Jane Humphries y Jill Rubery, 1994)²⁷. Pero sí queda claro que, en última instancia, destacan más las estrategias patronales —conscientes y racionales— que las formas que toman o pueden tomar las resistencias de los trabajadores y el papel activo de los sindicatos. De ahí que Braverman (1987) examine el fenómeno de la descualificación derivada de la innovación tecnológica y la automatización de los procesos de trabajo como un proceso general que se asume sin oposición de los trabajadores (Finkel, 1994; Smith, 1995/96).

Es a partir de las dos grandes líneas de pensamiento desarrolladas en los

²⁶ Al igual que Piore, distinguen tres segmentos: el primario subordinado, el primario dependiente y el secundario.

²⁷ Jodar (1996/97: 18) considera que es «fundamental identificar las divisiones del trabajo, producto de las desigualdades de género, en los procesos de trabajo (producción y reproducción) y en las familias o grupos domésticos de los sujetos implicados en la producción. El concepto de control continúa siendo clave, pero ahora para identificarlo se ha de introducir en otras dimensiones de variables que conectan el ámbito productivo con el reproductivo: distribución de los tiempos; distribución de las tareas domésticas; relación entre cargas profesionales de trabajo y cargas familiares; decisiones sobre el consumo; rentas del trabajo remunerado y economía familiar; divisiones del trabajo alrededor de la toma de decisiones en el hogar, la ejecución de los distintos grupos de tareas, responsabilidad, etcétera». Carrasco (1992), por su parte, plantea el trabajo doméstico como uno de los factores de reproducción del sistema económico. El proceso de producción y reproducción material —esfera industrial— y el proceso de producción y reproducción de las personas —esfera doméstica— son dos aspectos funcionalmente complementarios de un único proceso, la reproducción de la sociedad: «Producción material y reproducción humana son partes constituyentes de una totalidad sin que las relaciones entre ellas sean, necesariamente, de subordinación o dominación» (p. 301).

Estados Unidos durante la década de los setenta —las teorías marxistas sobre el proceso de trabajo (Braverman) y las teorías del mercado de trabajo segmentado (Doeringer y Piore)— que Paola Villa (1990) desarrolla un enfoque de síntesis²⁸. Para esta autora, los mercados de trabajo son configurados por un conjunto de factores que interrelacionan las condiciones del mercado de productos, la evolución de la tecnología y las relaciones sociales de producción entre trabajadores y empresarios (siendo éste un proceso interactivo que produce un efecto de retroalimentación). Los factores económicos y tecnológicos definen los problemas a los que se enfrentan (la dirección de la empresa y los trabajadores) en la organización del proceso de trabajo: se trata de restricciones que limitan las fronteras dentro de las cuales se organiza el proceso de trabajo. En el interior de estas fronteras, las relaciones de fuerza entre empresarios, organizaciones patronales, trabajadores y organizaciones sindicales determinan la estructura del mercado de trabajo.

Paola Villa (1990: 298) distingue cuatro niveles de análisis a fin de definir las interrelaciones que estructuran el mercado de trabajo: *a*) La reproducción social de la población trabajadora; *b*) La determinación de las oportunidades de empleo existentes y cambiantes; *c*) La asignación de los trabajadores a los puestos disponibles, y *d*) La transformación de la fuerza de trabajo en trabajo. En este enfoque (...) las estructuras salariales van ligadas a los puestos y no a los trabajadores. Y como estos salarios se pagan en función de los puestos que ocupan los trabajadores, para explicar cómo son remunerados éstos, es fundamental explicar las posibles diferencias existentes en el acceso a los puestos». Para Villa, son tanto las diferencias existentes en el sistema de reproducción social como en las fuerzas sociales e institucionales que refuerzan estas diferencias, las causas explicativas de que determinados grupos sociales se conviertan de forma permanente en los segmentos más débiles de la población trabajadora. De ahí que la localización y las formas de trabajo de los diferentes grupos sociales reflejen —dados los puestos a los que pueden acceder— su poder social de negociación, es decir, su disposición y capacidad para aceptar un empleo por determinados salarios y en determinadas condiciones de trabajo. Por tanto, el funcionamiento real de los mercados de trabajo no puede entenderse sin tener en cuenta las dimensiones que acompañan necesariamente a las situaciones de empleo y que, al hacerlo, les asignan su verdadero y particular significado social.

En definitiva, para Villa, la posición que ocupan los trabajadores en el mercado de trabajo depende de sus oportunidades de empleo, dado el nivel de demanda agregada y la política de los empresarios, y de la posición relativa que ocupan en la estructura social y que los diferencia en función de su poder de

²⁸ La complementariedad de hipótesis aparentemente opuestas sobre la segmentación del mercado de trabajo (y el papel que el proceso de trabajo desempeña en la segmentación) fue lo que indujo a Villa a elaborar un enfoque más amplio que, por incorporar ideas comunes, permitiera una mejor comprensión de la dinámica de los mercados de trabajo.

negociación, es decir, del nivel de aceptación de las condiciones de trabajo. De tal modo que «existen categorías parecidas de trabajadores a precios mínimos radicalmente diferentes, independientemente de su productividad potencial/real». De todo esto se deduce, concluye Villa, que para comprender el proceso de asignación del trabajo debe analizarse la política y la estrategia de los empresarios en la empresa, lo cual lleva a analizar el proceso de trabajo y el proceso de asignación de los trabajadores a los puestos, cuestión estrictamente relacionada con la organización del proceso de trabajo: «El empresario tiene que emplear trabajadores para organizar el proceso de producción. Más concretamente, tiene que cubrir los puestos con trabajadores que venden su fuerza de trabajo y tiene que organizar el proceso de trabajo a fin de transformar la fuerza de trabajo en trabajo. Por tanto, el proceso de asignación del trabajo (...) está relacionado directamente con la organización del proceso de trabajo» (1990: 313-314).

Los estudios comparados analizan el efecto de variantes macrosociales o institucionales en la configuración de los mercados de trabajo²⁹. Concretamente, el enfoque «efecto societal» de Marc Maurice, Françoise Sellier y Jean-Jacques Silvestre (1987) toma como objeto de estudio la relación entre la empresa y el exterior. Estos autores proponen el concepto de «espacio profesional» para captar la articulación de la empresa, la movilidad (movimiento en un sistema de cualificaciones) y la estratificación social. Los autores no pretenden establecer una teoría de la empresa ni tampoco una teoría general de la sociedad, pero quieren contribuir a mostrar cómo se constituye la interacción entre «hechos de socialización» y «hechos de organización» alejándose de las explicaciones marxistas y de la teoría del capital humano; explicaciones que, según los autores, dejan fuera del análisis aspectos no económicos.

A nivel metodológico, los autores realizan un análisis comparativo de grupos de empresas en Francia y Alemania que producen bienes idénticos utilizando una tecnología similar. Ante esta similitud se ponen de manifiesto diferen-

²⁹ «Estas comparaciones suelen poner el énfasis en la pieza institucional que juega el papel central en la provisión de educación profesional. Habría así, y siempre refiriéndose al segmento intermedio (puestos de obrero o empleados cualificados o semicualificados), dos variantes principales en el ámbito europeo: países con una tradición de inserción profesional basada en el aprendizaje y países con una tradición basada en el sistema escolar. En el primer tipo, el acceso a una posición de aprendiz es la garantía y la condición para acceder a trayectorias ocupacionales u ordenadas. Alemania y Reino Unido constituyen dos casos basados en esa tradición, aunque con evoluciones recientes divergentes: el modelo alemán, manteniendo el conjunto de esa pieza institucional pero enfrentado al problema de su capacidad para proveer las nuevas cualificaciones requeridas por el cambio tecnológico; el modelo británico, evolucionando hacia una nueva formulación del aprendizaje (el *Youth Training Scheme*) bastante alejada de la tradicional. Suecia y Francia representarían el segundo tipo, en el que se confía que el sistema educativo “lleve el peso” de la inserción profesional, y bajo el cual la transmisión de un sistema a otro (de la educación al trabajo) es más “caótica”. Aunque también es relevante el diseño de políticas para favorecer la inserción: Suecia a través de un dispositivo público de “empleos de inserción”; Francia por medio de una gama heterogénea de “acercamiento escuela-empresa” y de “políticas de empleo juvenil”» (García Blanco y Gutiérrez, 1996: 286).

tes formas de relación salarial en cada país. La explicación se halla en el particular sistema de relaciones entre empresa y sociedad que existe en cada uno de estos países³⁰: por la relación educativa que construye las cualificaciones educativas y orienta la movilidad escolar y profesional (los «hechos de socialización»), por la relación organizativa que construye las relaciones de poder y cooperación en las empresas (los «hechos de organización»), y por la relación industrial que construye las formas de regulación del conflicto laboral. Nos encontramos, pues, ante dos formas de organizar la producción: *a*) la que da primacía a la empresa en la diferenciación de los empleos, a los cuales deben ajustarse los trabajadores, y *b*) la que da primacía a las cualificaciones de los trabajadores y en función de éstas se organiza la producción³¹.

En los años setenta y ochenta se desarrollan en Italia un conjunto de monografías que inciden en el «marco institucional» de la sociedad como elemento básico para la comprensión del mercado de trabajo. En esta construcción social pueden observarse redes informales de tipo familiar o de amistad y procesos de socialización de los trabajadores y empresarios que conectan la economía productiva con la doméstica.

Bagnasco (1989) destaca la importancia del análisis micro, es decir, de los mercados de trabajo locales en su contexto institucional más directo y también más estable³². Para el autor, en dicho análisis es necesario contemplar cuatro instituciones (algunas de carácter no económico) que regulan la actividad económica (Bagnasco, 1988: 32-34): la reciprocidad, el mercado, la organización y el intercambio político. Estos cuatro mecanismos de regulación se articulan para actuar de forma permanente. Ahora bien, a diferencia de otras teorías, otorga gran importancia a las relaciones de reciprocidad —que se da entre las familias, en las relaciones de amistad y en ciertas formas de relaciones comunitarias— en la regulación del mercado de trabajo. Se afirma, pues, que la simbiosis entre la actividad productiva de pequeñas y medianas empresas y la vida comunitaria es un elemento fundamental: «El distrito industrial se puede imaginar como un gran complejo productivo, en el que la coordinación entre las distintas fases y el control de su funcionamiento regular, no se lleva a cabo mediante unas reglas preestablecidas y/o mediante mecanismos jerarquizados (...), sino mediante la confianza en una combinación del juego automático del

³⁰ No a partir de datos tecnológicos, que son parecidos en ambos países, sino a partir de criterios sociales.

³¹ Lo que define el proceso de delimitación de cualificaciones en España es el de empresariedad: «por empresariedad hay que entender la gran autonomía y discrecionalidad de que gozan las empresas españolas a la hora de definir la organización del proceso de trabajo en sus vertientes horizontal y vertical y, por ello, para definir las cualificaciones requeridas» (Homs, 1991: 221). En cualquier caso, Martín Artiles, Miguélez y Pastor (1994: 19) detectan un cambio de tendencia, «especialmente a partir de mediados de la década de los ochenta, cuando parece haberse acelerado y acentuado el proceso de innovación tecnológica y organizativa en las grandes y medianas empresas industriales y de servicios».

³² Si bien por los estudios de casos realizados o por la propia metodología y conceptualización utilizada, no queda claro que los marcos sean estables.

mercado con un sistema de sanciones sociales impuestas por la comunidad. La proximidad territorial permite al sistema territorial de las empresas, es decir, al distrito industrial, gozar prácticamente de una economía a gran escala ligada al complejo proceso productivo, sin perder la flexibilidad y la adaptabilidad a las diversas coyunturas de mercado que se desprenden de su fragmentación» (Becattini, 1988/89: 7).

La teoría de la movilización parte del supuesto que el mercado de trabajo no existe³³: éste constituye una hipóstasis, una entidad ficticia, la transformación de una relación lógica en una sustancia. El único sentido de esta ficción es explicar el salario. La teoría sustituye el estudio del mercado de trabajo por el estudio de la movilización del trabajo al objeto de explicar el encuentro entre empresarios y trabajadores: «Aquí el encuentro entre asalariados y empresarios no es algo postulado sino el objeto de estudio. Estos dos mundos entran oficialmente en contacto en el momento de la contratación, pero la contratación no es independiente de ellos, está condicionada por ellos. En el momento de la contratación, un mundo (los empresarios) juzga a otro (los asalariados), pero el que juzga, el que elige unos signos para elegir a unos hombres, tiene en cuenta todas las dimensiones del otro mundo, todas sus cualificaciones, formales y reales (...) La contratación se convierte en un encuentro de estrategias, pero dentro del marco particular de la movilización, es decir, un encuentro “particular” en el que las estrategias de unos y otros no se sitúan en el mismo plano, en la medida en que algunos de los actores juzgan a otros y son de hecho dueños y señores de la contratación (...) Nuestro problema no es comprender el comportamiento de tal o cual grupo social, sino observar un encuentro particular entre dos tipos de actores; describir unas estrategias, no reducirlas; describir unos actores, no agotarlos» (Centi, 1988: 51-52).

En este marco, el salario se convierte en el precio de la movilización, en el precio resultante de los modos de identificación, de actualización y de integración del trabajador, en el precio de la transformación de sujeto en fuerza de trabajo³⁴. La movilización del trabajador se activa de diferentes formas. De hecho, es la empresa quien elige su red de movilización y la construye en función de su entorno. En este sentido, Centi (1988) distingue distintas formas de reclutamiento que tienen su origen en redes de movilización que articulan el exterior y el interior de la empresa, observándose que la movilización desde la posición de no-offerente a disponible, desde disponible a contratado, y de contratado a realizar un trabajo efectivo, es el resultado de un análisis de lo social en términos de redes, intereses y estrategias.

³³ Cuando hablamos de mercado de trabajo presuponemos que el trabajo ha sido socialmente movilizado y que su función es traducir una movilización económica, pero que se encuentra separada por construcción de la movilización social. Esta teoría duda que la movilización económica sea independiente de la movilización social; es decir, no se puede considerar el trabajo como una mercancía ni los oferentes del trabajo como ya dispuestos.

³⁴ «En la relación salarial, el obrero no vende solamente su fuerza productiva, vende también su sumisión a unas normas de comportamiento» (Guademar, 1991: 121).

Dubar (1991) señala que su teoría sobre la identidad social pone en el centro una articulación de dos procesos identitarios heterogéneos: el proceso relacional (identidad *pour autrui*) y el biográfico (identidad *pour soi*), de tal modo que la identidad social construida por cada generación se realiza sobre la base de categorías y posiciones heredadas de la generación precedente, pero también a través de las estrategias identitarias desarrolladas dentro de las instituciones que atraviesan los individuos y que ellos contribuyen a transformar. Partiendo de tal premisa, no resulta problemático considerar que la identidad social y profesional de los asalariados son construcciones sociales que implican la interacción entre trayectorias individuales y sistemas de empleo, trabajo y formación.

Dubar (1993) define la identidad profesional como una doble articulación: «La primera vincula trayectorias individuales concebidas como producciones de identidades profesionales y sociales (socialización de los individuos) con sistemas de actividades (de trabajo, de empleo, de formación) analizados como resultados de construcciones históricas de actores (socialización de actividades)... La segunda articulación liga los tres “momentos” esenciales del proceso: formación “general” (escolar/“teórica”), que anticipa las trayectorias posteriores; formación “profesional” (inicial y continua), que acompaña el acceso a los empleos y la movilidad; formación en el taller (específica/“práctica”), que asegura el aprendizaje del trabajo y optimiza el establecimiento de sistemas productivos» (Dubar, 1993: 179-180).

En la dinámica de las identidades profesionales es decisiva la doble transacción constitutiva de la socialización. La primera (objetiva) es la que se establece entre el asalariado y las instituciones que pueden proporcionarle trabajo y/o formación: su posición frente a estas instituciones y las modalidades de sus relaciones con los agentes encargados de gestionar su empleo y su formación son fuertemente (des)estructurantes para la identidad profesional. La segunda (subjetiva) es la que se realiza en la subjetividad individual entre la apreciación de las capacidades resultantes de la socialización anterior y la proyección de las competencias ligadas a los puestos a los que puede tener acceso en los sistemas de empleo. Ambas transacciones están estrechamente articuladas aunque se basen en procesos (biográficos y estructurales) heterogéneos. En cualquier caso, Dubar (1993: 173-177) no subestima la importancia de los hechos de socialización a fin de aprehender los mecanismos de las relaciones formación/empleo y de interpretar sus recientes evoluciones, concretamente: *a*) la evolución relativa a los funcionamientos de los «mercados cerrados de trabajo», y *b*) la evolución referente a la transformación de los «mercados secundarios de trabajo», y que permiten pensar en la emergencia de un modo «alternativo» de socialización a la que Dubar denomina posescolar.

Como indica Centi (1988), la teoría de la regulación no se plantea como objeto central el análisis del mercado de trabajo, sino más bien analizar las características de la dinámica económica y social a largo plazo incorporando su especificidad en los diferentes períodos históricos y en los diversos contextos

espaciales, ya que la estructura del mercado de trabajo emerge de la transformación de la relación salarial³⁵ y del modo de acumulación. Además de éstas, también juegan un papel importante en la estructuración del mercado de trabajo determinadas características del cambio técnico, especialmente aquellas que son responsables de las economías de escala dinámicas. En este sentido, la teoría de la regulación sostiene que los cien últimos años se caracterizan por dos modos de regulación del sistema económico: la regulación competitiva y la regulación monopolística. Según Boyer (1986), la regulación monopolística del mercado de trabajo se realiza en el seno de la regulación competitiva a medida que las grandes empresas desarrollan (en parte a expensas de otros grupos que trabajan en las empresas subcontratantes) sus propios mercados de trabajo internos, caracterizados por una considerable seguridad en el salario y en el empleo. Sin embargo, esta práctica acentúa la competencia del mercado de trabajo fuera de las grandes empresas, por lo que la segmentación del trabajo debe considerarse una consecuencia de la emergencia de la regulación monopolística³⁶.

Puede observarse, por tanto, cómo la óptica de análisis aplicada por la teoría de la regulación combina el enfoque histórico y el análisis económico, procurando comprender los rasgos estructurales básicos de cada período. Este esfuerzo se plasma en el análisis de la dinámica y las transformaciones del sistema capitalista a lo largo del tiempo, estableciendo una periodificación de la misma que toma como criterio las características del régimen de acumulación³⁷. Para Boyer, el régimen de acumulación flexible —caracterizado por unidades de producción más pequeñas y menos especializadas, menor control y jerarquía, participación de los trabajadores en el proceso de trabajo, etc.— constituye una alternativa al modo de desarrollo impulsado por el fordismo³⁸. Las principales características de este nuevo modo de acumulación

³⁵ Es por ello que en el marco de la teoría de la regulación la configuración de la relación salarial es algo más amplio que el mercado de trabajo o las formas de fijación de los salarios, ya que engloba también aspectos tecnológicos organizativos y sociales. Concretamente, según Vence Deza (1995), viene definida por cinco componentes principales: 1) los tipos (base técnica) de los medios de producción (maquinaria, automatización, procesos continuos, etc.); 2) la forma de la división social y técnica del trabajo (trabajo en cadena, taylorismo, etc.); 3) la modalidad de movilización y vinculación de los asalariados con las empresas (mercados de trabajo y tipos de contrato); 4) los determinantes del ingreso salarial, directo e indirecto; y 5) el modo de vida social (autoconsumo, adquisición de mercancías o utilización de los servicios colectivos no mercantiles). Las modalidades concretas que han ido adaptando estos elementos en la evolución del capitalismo caracterizan tres grandes tipos de relación salarial: competitiva, taylorista y fordista.

³⁶ Marsden (1994: 210) señala que las teorías de la segmentación deben «situarse en el más amplio concepto de la organización y regulación del sistema económico capitalista. De manera más específica, es necesario aprehender la segmentación en el marco de la regulación del sistema económico capitalista».

³⁷ Por régimen de acumulación se entiende la serie de regularidades que estabilizan la forma en que se distribuye el producto social, a modo de asegurar una cierta adecuación entre (las transformaciones en) las condiciones de producción y las condiciones de consumo.

³⁸ La teoría de la regulación parte de la base que el modelo fordista ha dejado de funcionar

son la integración como búsqueda de una nueva organización y gestión de los flujos productivos, y la búsqueda de flexibilidad que tiene lugar con la aplicación de la informática y la microelectrónica a los nuevos medios de trabajo. La automatización flexible modifica las economías de escala, hace competitiva la producción en pequeñas series y mejora la rentabilidad de los equipos polivalentes mediante una política de mejora en la formación y en la educación.

Boyer hace referencia a dos modelos de flexibilidad: la flexibilidad defensiva y la ofensiva. La flexibilidad del primer tipo «reacciona ante situaciones de crisis transitoria ajustando sobre todo los salarios, mientras que ante crisis estructurales se pregonará la necesidad de la vuelta a los mecanismos de mercado y a un liberalismo económico que permita segmentar progresivamente el mercado de trabajo. En cambio, una flexibilidad de tipo ofensivo ante crisis transitorias opta por una modernización de los sistemas productivos y de formación de la mano de obra, destinada a mejorar la posición internacional del país en cuestión, como ocurre en el caso de Japón. El comportamiento ante una crisis estructural supondría un cambio de todas las formas de organización y surgimiento de una nueva relación salarial» (Finkel, 1994: 422).

La cuestión que Meulders y Plasman (1995) se plantean respecto a los países de la CEE es que éstos se encuentran en una encrucijada: ¿se dirigirán hacia un modelo de tipo fuertemente centralizado, con alto nivel de protección social, centralización de las negociaciones salariales, poder sindical o, más bien, se dejarán tentar por el discreto encanto, pero tal vez venenoso, de la flexibilidad defensiva? Este dilema está en el centro de las dificultades de los años ochenta y noventa. Para Boyer (1995: 70), la flexibilidad defensiva, la moderación salarial como única estrategia posible para mantener cuotas de mercado, conduce a las desventuras de una economía mal especializada, todavía fordista. Economía anclada, pues, en el paradigma de producción del fordismo, en el que la educación y la formación actúan como un «dispositivo discriminatorio a la hora de llevar a cabo la distribución de demasiados trabajadores entre escasos empleos (...) sin una contribución clara a la innovación y a la mejora de la

desde la década de los ochenta. Los principales factores de desestabilización del fordismo han sido los siguientes (Vence Deza, 1995: 334): «En primer lugar, la exacerbación de la división y parcelización del trabajo y el recurso a equipos muy especializados introducen problemas crecientes en el equilibrio de las cadenas de montaje, frenan los aumentos de productividad y, además, la convierten en centro de los conflictos obreros —lo que más allá de los problemas socio-políticos tiene consecuencias sobre los salarios y la inflación—. En segundo lugar, la producción en masa y la búsqueda compulsiva de economías de escala obliga a la búsqueda de mercados mundiales que, con el paso del tiempo, son el centro de la competencia y sitúan a ese nivel el problema del equilibrio entre la producción y el consumo, con las dificultades añadidas para una regulación a escala mundial. En tercer lugar, la relación salarial fordista va acompañada de costes colectivos crecientes en sanidad, educación, vivienda, pensiones, etc., cuya financiación será más conflictiva cuanto menores sean los aumentos de productividad. Y, en cuarto lugar, los segmentos más dinámicos del consumo se sitúan en productos pertenecientes a ramas diferentes de las dominantes en el período de crecimiento rápido y cuestionan la extensión de la producción estandarizada».

calidad (...). De ahí una falacia de composición: incluso aunque los trabajadores bien formados encuentren empleo mucho más fácilmente, un gran impulso en la educación no conducirá necesariamente a la economía (...) hacia el pleno empleo, sino que puede exacerbar el racionamiento del empleo y las frustraciones sociales ya que está siendo requerida una educación cada vez más elevada para conseguir el mismo empleo y el mismo salario».

La conclusión de Boyer es que el régimen de acumulación flexible (flexibilidad ofensiva) debe desarrollar una economía de alta cualificación, esto es, supone un nuevo vínculo cualificación-trabajo a la manera del modelo dual alemán; modelo orientado a la promoción de la formación profesional y la educación técnica. La inadecuación del vínculo fordista cualificación-trabajo impide, según Boyer, adoptar una estrategia de flexibilidad ofensiva de altos salarios-alta cualificación.

4. MERCADO DE TRABAJO Y ESTRATEGIAS DE VALORACIÓN

Recio (1988) taxonomiza las características básicas de las políticas de gestión de la mano de obra: política de tecnología, política de capital, políticas salariales, estrategias de contratación y estrategias institucionales. La segmentación de la mano de obra es un producto de la interrelación entre los condicionamientos objetivos y las estrategias empresariales. Estrategias que se basan en los derechos que se derivan de la propiedad de la empresa, aunque «esto no supone que la actuación de otros agentes sociales no sea relevante ni que deba considerarse exclusivamente pasiva y adaptativa» (1988: 125), ni que las políticas que adoptan los empresarios (por ejemplo, ante los cambios tecnológicos o de demanda) no tengan una parte de autonomía en el comportamiento que afecta a la política de personal³⁹ (por ejemplo, en las variaciones cualitativas y cuantitativas de la fuerza de trabajo). Pero ¿dónde se construye esta autonomía?, ¿cómo han sido producidos/socializados los empresarios y los gerentes?, ¿qué trayectoria social y/o profesional determina esta conducta?, ¿cómo se construye el comportamiento laboral considerado normal?, ¿por qué los trabajadores aceptan las relaciones de sumisión?

Estos puntos han sido poco tratados en los análisis del mercado de trabajo. Si la extracción de plusvalía no se produce en abstracto, sino en trabajadores concretos que aceptan las relaciones sociales de subordinación que imponen los empresarios, ¿por qué las aceptan?, ¿es suficiente el concepto de legitimación?, ¿mediante qué mecanismos se consigue? La respuesta debe buscarse en los procesos de socialización: en la familia, en la escuela y en la propia empresa. No se puede omitir el proceso de la producción de los agentes en el campo

³⁹ Con todo, Recio (1988: 227) deja poco juego a los agentes, ya que considera que la «autonomía es limitada y que la actividad empresarial está supeditada al funcionamiento de fuerzas externas que no controla por completo».

empresarial. La conexión entre el campo de la producción y el campo de la reproducción de los sujetos se encuentra desarrollada en la teoría general de los campos de Bourdieu, que proporciona los elementos para una economía política de la dominación que se desarrolla en todos los ámbitos de la vida social⁴⁰. Sólo mediante una aprehensión estructural de los sujetos que habitan el campo económico será posible restituir el sentido de su práctica; aprehensión estructural del sujeto de la práctica que viene definida, en el pasado, por su socialización, por las condiciones de existencia pasadas que sobreviven en el *habitus* y, en el presente, por sistemas de posiciones y disposiciones, por las relaciones objetivas que definen y determinan su posición en el campo y que determinan y orientan sus relaciones con otros agentes y con el conjunto de estrategias⁴¹.

La tríada conceptual capital, *habitus* y campo de Bourdieu (1991) permite analizar el mercado de trabajo⁴² dando juego a los agentes: los vendedores de fuerza de trabajo realizan estrategias de valorización en función de los capitales⁴³ que dan garantías de crédito y el estado de las relaciones de fuerza

⁴⁰ Una teoría que sería «una economía política generalizada de las relaciones sociales y de la producción de sujetos. Economía política que supondría entender, en su imbricación, toda relación social como relación política —en la medida en que supone relaciones de fuerza—, económica —en la medida en que supone distribución de recursos materiales—, simbólica —en la medida que supone construcción y manipulación del *valor* de sujetos y objetos— y libidinal —en la medida en que supone inversiones emocionales—» (Martín Criado, 1993: 417-418).

⁴¹ Concretamente, la sociogenética estructural y/o constructivismo estructuralista de P. Bourdieu rompe con «la dicotomía entre economía y moral, abordando la cuestión de la producción social del valor de los sujetos y objetos implicados en un campo de estrategias» (Martín Criado e Izquierdo Martín, 1992/93: 129). Martín Criado (1993) considera que en la construcción del mercado de trabajo se encuentran necesariamente implicados aspectos materiales, simbólicos y emocionales: «en el mercado de trabajo y en las empresas se producen continuas negociaciones y luchas —a veces sordas, a veces estruendosas— en torno al valor de los sujetos y objetos: en torno a las normas de reglamentación del mercado simbólico en el que todos recibirán su valor. Luchas simbólicas: pero también políticas y económicas, porque lo que está en juego es la relación de fuerzas entre los diversos grupos y sus derechos diferenciales de acceso a recursos materiales. Pero también luchas que implican una inversión emocional de los sujetos: porque lo que está en juego es su identidad» (p. 403). Por ello, el autor reivindica el término «economía moral» con el fin de resaltar que las relaciones laborales se hallan insertas en un sistema simbólico que separa las prácticas legítimas de la ilegítimas; las prácticas «buenas» de las «malas».

⁴² Siguiendo a Bourdieu y Boltanski (1975), definimos el mercado de trabajo como un conjunto o sistema de relaciones objetivas que rigen la transacción entre: *a*) unos agentes portadores de unas posiciones y disposiciones, donde destaca el capital escolar para situaciones muy codificadas (por ejemplo, en la Administración pública), pero también el capital cultural incorporado y el capital social (relaciones, *hexis* corporal, etc., para situaciones poco codificadas); *b*) unos agentes (también portadores de capitales y *habitus*) y unas instituciones detentadoras de los puestos de trabajo que nos remite al campo de la producción económica. En este sistema de relaciones objetivas, que son a la vez relaciones de poder entre el capital y el trabajo, hallamos una lucha entre *a*) y *b*) y un espacio donde se desarrollan las estrategias.

⁴³ No se trata tan sólo de capital económico. Bourdieu distingue tres dimensiones del espacio social: el volumen del capital, su estructura y la evolución de ambas. El volumen global del capital es el conjunto de recursos y poder efectivamente utilizables que se estructuran en tipos de capital reconvertibles y sujetos de creación y de reproducción: el capital económico, el capital cultural, el capital social y el capital simbólico. El capital económico es el más obvio, ya que hace

(que pueden ser de alianza, resistencia o conflicto). Estas estrategias de valorización pueden ser individuales o colectivas para obtener el máximo rendimiento de sus capitales o puestos de trabajo⁴⁴. Los segundos, los compradores de fuerza de trabajo, realizan estrategias de explotación para obtener la fuerza de trabajo al menor precio y obtener el máximo trabajo efectivo con la menor resistencia o la máxima implicación. El mercado de trabajo, en su existencia y sus límites, depende de las estrategias de valorización, concurrencia, alianza y conflicto que realizan los agentes y grupos. Es por ello que no podemos entender el mercado de trabajo en términos estáticos —mercados de trabajo segmentados *a priori*—.

Esta economía de las relaciones laborales basada en estrategias de valorización es indisoluble de las inversiones simbólicas que se han de realizar. El estudio de la empresa y el mercado de trabajo requiere de esta dinámica de valorización, válida para los detentadores de los medios de producción y los vendedores de fuerza de trabajo (Combessie, 1982: 77), ya que funcionan a dos niveles: a nivel de estrategias empresariales hallamos prácticas de contratación de familiares de los trabajadores, concesión de ventajas a ciertos colectivos de la empresa y su negación a otros, negociación cotidiana de «dones» y variación de crédito social, etc.; pero también a nivel de trabajadores se observa que

referencia a los ingresos, al patrimonio económico, etc. El capital cultural se puede presentar bajo tres estados: en estado incorporado al cuerpo, en estado objetivo —bienes culturales que se posean— y en estado institucionalizado —como, por ejemplo, títulos académicos—. El capital social es «el conjunto de recursos actuales o potenciales que están ligados a la posición en una red durable de relaciones más o menos institucionalizadas de inter-conocimientos e inter-reconocimientos» (Bourdieu, 1976: 2-3). Este último tipo de capital, por tanto, está muy vinculado a la antigüedad en la clase social y a la extensión de la red relacional. Finalmente, el capital simbólico es la forma percibida y reconocida como legítima de las diferentes especies de capital. Como afirma Passeron (1983), a pesar que no pueda deducirse de una función de utilidad de las propiedades o informaciones de las personas, el valor simbólico de las cosas sociales es un hecho objetivo: «Una de las propiedades del simbolismo social (no la única) se manifiesta claramente en el funcionamiento de un mercado simbólico: es el *desconocimiento* del papel interpretado por los mecanismos sociales que determinan la influencia o el estatus como factor de *reconocimiento* de los valores simbólicos que constituyen la “legitimidad” (...) de esta influencia y de este estatus. Lo que en un mercado simbólico, forma el valor de un *bien cultural* (...) supone siempre propiedades sociales o relaciones de fuerzas entre los actores sociales, que no podrían aparecer como tales a estos actores sin volatilizar lo que constituye, a sus ojos, el valor propiamente simbólico del bien cultural, su “legitimidad”. Desconocimiento de las relaciones sociales que constituyen la eficacia simbólica de un mensaje o de un agente culturales y reconocimiento de la legitimidad cultural de la obra o de la persona son sinónimos» (p. 21).

⁴⁴ Como afirman Martín Criado e Izquierdo Martín (1992/93: 132-133), el capital es una relación social porque necesariamente se construye y funciona dentro de un mercado: «Los conceptos de capital y mercado se implican mutuamente. Para que algo funcione como capital es necesario que tenga un valor para los sujetos implicados en el juego de su acumulación». Y si aceptamos que el capital es una relación social, admitimos que es una relación de poder: «Define la apropiación diferencial de recursos por parte de los distintos sujetos». Pero también es un campo moral: «las luchas juegan sobre el suelo de la creencia colectiva en el valor de las apuestas. Toda confrontación política es una confrontación moral. Y viceversa. Las luchas simbólicas, por tanto, son luchas políticas: tienen eficacia sobre la apropiación diferencial de recursos».

entre ellos también se produce esta negociación cotidiana de «dones», como cuando se hace circular pequeños «favores» o se niega valor a los individuos o grupos o se «hincha» el valor de alguna propiedad propia, etc. Pero también es necesario tener presente la redefinición de las fronteras entre los grupos, las estrategias de legitimación de la gestión de la fuerza de trabajo y los principios de equivalencia del valor de los agentes y los objetos. Es en esta red de relaciones sociales donde se constituye el valor de los agentes y de los objetos puestos en juego. Esta producción social del valor del trabajo también tiene que estudiar los procesos de construcción de los campos de valores y los intereses ligados a estos campos y la dominación política basada en el capital simbólico.

La lógica del don y contra-don es una estrategia simbólica mediante la cual se produce el valor de los agentes y que pretende pasar como desinteresada para enmascarar su eficacia económica. M. Villette (1992) ha analizado la eficacia de los mecanismos simbólicos en las estrategias empresariales de gestión de la fuerza de trabajo. El recurso a las técnicas del *management* más modernas a petición de un cliente pone de manifiesto estos mecanismos simbólicos. El objetivo último es lograr la implicación en «cuerpo y alma» de los trabajadores en su actividad profesional asalariada. La «modernidad» de las nuevas técnicas no explican que tienen por objeto el comportamiento de unos seres humanos en beneficio de otros. Hecho que se esconde bajo la referencia al interés general (el Estado, la empresa, un colectivo mayor que el objeto de intervención). La persuasión/percepción por la población objeto de intervención como beneficiada o conforme al interés general es una condición necesaria para convertir la intervención en aceptable y persuadir o manipular con eficacia. El cliente (que ocupa el lugar dominante en la empresa) y el ingeniero social son conducidos a enunciar las finalidades últimas verbalmente y en el decurso de reuniones de trabajo privadas y puestas por escrito sólo en documentos confidenciales (1992: 54-46). La persuasión y la manipulación del desconocimiento de las finalidades operan sobre mecanismos simbólicos de negación del interés económico.

Consideramos la empresa como una unidad relativamente autónoma, como un subcampo con sus propias reglas, lógica y regularidades específicas, pero que responde a principios generales (en todos los campos hallaremos dominados y dominantes, pero en cada campo esta relación de oposición toma una forma específica que hay que desentrañar). Concretamente, el campo económico es un caso particular de un universo de economías, es decir, de campos de poder, de luchas que difieren tanto por los intereses en juego y la escasez que en ella se engendra como por las especies de capital implicadas. De ahí que para comprender las prácticas de los agentes hay que comprender la lógica de los campos. Y para entender de forma adecuada un agente en su singularidad es necesario comprenderlo respecto a su distancia a otros agentes de ese mismo campo. Comprensión que, evidentemente, no es separable de una aprehensión estructural del agente, que viene definido en sus disposiciones y tomas de posición por las características objetivas que definen y determinan su posición en

el campo y que orientan las relaciones con otros agentes y el conjunto de estrategias.

El interés se produce dentro de un campo de creencia⁴⁵. Diversos mercados producen diversos intereses. Un mercado no es únicamente un campo de creencia y/o valor; es un campo de redes sociales y, como tal, un campo de poder (el capital es una relación de poder). A este respecto, el principio general de equivalencia de una sociedad capitalista es el capital económico. Todas las otras especies se remiten a él, principio ordenador de los sujetos (y de sus estrategias⁴⁶) y de los objetos. La imposición de un principio de equivalencia —o de una jerarquía de principios de equivalencia— es lo que Bourdieu denomina violencia simbólica. Proceso social mediante el cual se logra la complicidad de los dominados en su dominación: «En la lucha ideológica entre los grupos (clases de edad o clases sexuales, por ejemplo) o las clases sociales por la definición de la realidad, a la violencia simbólica, como violencia no reconocida (*méconnue*) y reconocida, legítima por tanto, se opone la toma de consciencia de lo arbitrario que desposee a los dominantes de una parte de su fuerza simbólica aboliendo el no-reconocimiento» (1991: 224).

La teoría general de los campos de Bourdieu nos permite explicar las estrategias de los agentes sociales a partir de: *a*) aprehender las características sincrónicas y diacrónicas de los empresarios y de los trabajadores (volumen y estructura del capital, trayectoria e inculcación familiar...) pero también sus centros de interés (que pueden estar dentro o fuera del campo); *b*) resituar cada estrategia de cada agente económico (empresario, capataz, gerente, obrero, técnico, etc.), que vendrá definida por las relaciones objetivas que mantengan entre sí los agentes y sus propiedades que son opuestas o coincidentes; *c*) entender que los dominados, los trabajadores, no son simplemente objeto de violencia física o simbólica por parte del empresario o gerente, sino que los trabajadores también son sujetos de estrategias; *d*) superar el dilema de la resistencia o subversión a la dominación⁴⁷: la noción de campo supone la superación

⁴⁵ De ahí que se haya de estudiar en cada momento histórico el conjunto de instituciones que constituyen cada campo determinado y el interés dialécticamente ligado a él. Por otra parte, el concepto de interés no puede ser tratado como algo inscrito en la naturaleza humana: «Es el producto de una categoría determinada de condiciones sociales: como condición histórica, no puede ser conocido sino por el conocimiento histórico, *ex post*, empíricamente, y no deducido *a priori* de una naturaleza transhistórica» (Bourdieu, 1985: 109-110).

⁴⁶ No podemos abstraer las condiciones sociales de producción de los agentes y neutralizar las relaciones sociales que se producen dentro y fuera de la empresa. Las estrategias representan una combinación de esquemas sociales adquiridos que funcionan como categorías de percepción y apreciación, y como principios organizadores de los esquemas de acción en un campo concreto. Los participantes en el juego poseen la lógica del juego y el sentido de la necesidad que producen estrategias reguladas sin ser la obediencia ciega a las reglas o ser objeto de un cálculo racional consciente.

⁴⁷ En el campo económico hay que tener presente un conjunto de formas de dominación (modo dulce/modo duro) que dependen estrechamente de variables del campo considerado. En concreto: «debe guardarse de olvidar —nos dice Bourdieu (1989: 505)— que la libertad dejada al patrón de jugar con la forma de dominación depende sin duda muy estrechamente de las for-

de esta oposición convencional, ya que las relaciones de poder de un campo suponen a la vez, sin que sea contradictorio, la resistencia a la subversión y la resistencia a la dominación. Por definición, la pertenencia a un campo implica relaciones de fuerza y la capacidad de producir efectos. Efectivamente, habrá disposiciones subjetivas (*habitus*) capaces de desencadenar resistencias o luchas, y disposiciones subjetivas que se acoplarán a las condiciones objetivas y nos permitirán comprender por qué hay en los dominados más sumisión (y menos subversión o resistencia) (Bourdieu y Wacquant, 1994: 59).

Así, no es posible pensar más, como hace buena parte de la literatura sociológica y económica que tiene como objeto material las organizaciones (las empresas), en sujetos «algoritmizados», sujetos ligados a la posición actual en la trama en la que se hallan insertos y que se perpetúan en una institución: los sujetos se apropian de las instituciones jugando con las reglas de cada campo. El tamaño de las empresas, la tecnología que utilizan, el tipo de bien producido, etc., son variables contextuales que nos pueden aportar bastante información discriminante, pero no explican automáticamente unas prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo. Sólo reintroduciendo a los agentes de esas prácticas, empresarios y trabajadores, podremos dar cuenta de la totalidad del fenómeno⁴⁸. No se trata, pues, de elegir entre las estructuras sociales y los agentes, entre la lógica del campo —que da sentido y valor a las propiedades objetivadas dentro de las cosas, o incorporadas a los individuos— y los agentes que desarrollan sus prácticas en un espacio de juego. No se trata, pues, de elegir entre el campo de las empresas y las disposiciones de sus ocupantes. Se trata de reintroducir los agentes dentro del funcionamiento de las instituciones económicas, ensayando de establecer aquello que sólo sucede por la incorporación de los agentes. Sin olvidar que los agentes son la personificación de las exigencias reales o potenciales inscritas dentro de la estructura del campo, es decir, dentro de la posición ocupada en el interior de cada campo económico.

12. CONCLUSIONES

Un elemento imprescindible para el análisis sociológico del mercado de trabajo es la subjetividad del agente social: comprender su construcción social es un requisito imprescindible para comprender las estrategias de los agentes

mas de luchas, que se manifiestan entre otras en las tradiciones propias al sindicato dominante y que dependen muy estrechamente de las formas del proceso de producción y de la división del trabajo correlativa».

⁴⁸ El sociólogo, gracias a la estadística, puede captar el conjunto de regularidades que son el producto añadido de miles de estrategias individuales, orientadas por las mismas limitaciones objetivas (codificadas, como la legislación laboral, o inscritas en la estructura del juego, como la presentación de uno mismo) o incorporadas (como el sentido del juego, que se halla desigualmente distribuido).

sociales, y concretamente de los agentes de las relaciones laborales. Como afirma Prieto (1977: 12-13), «la consideración de la subjetividad como una dimensión central en la teoría obliga a dar la relevancia debida en el análisis a perspectivas metodológicas habitualmente olvidadas, como la *perspectiva histórica*. ¿Puede entenderse el desarrollo social y económico español sin tener en cuenta la impresionante ruptura que supuso la guerra civil española, que se llevó de por medio o fuera de la vida y la profesionalidad de tantos trabajadores? ¿O sin considerar el modelo “empresarial” de movilización productiva de la fuerza de trabajo que, como han señalado Pries, Homs y Prieto, se instaló durante el franquismo? Desde luego que no. Pero se hace. (...) O como la que podríamos considerar *relacional*. No hay asignación ni movilización de recursos económicos sin relaciones entre personas, a pesar de que la norma económico-mercantil tienda a cosificarlas. Las relaciones entre personas son más complejas que lo que pretende el reduccionismo económico al uso. (...) O la “*constructivista*”. Si la economía de la mayor parte de los economistas funciona sola, “invisiblemente”, no es así en una economía que tiene sujetos. Y los sujetos, entre otras cosas, se construyen socialmente, como se construye ese artefacto social que es la “sociedad civil”, que algunos autores actuales, recuperando el pensamiento de algunos clásicos, definen y defienden cual si se tratara de un meteorito ajeno a las leyes de la gravedad societal».

Los agentes sociales que coinciden en el mercado de trabajo —sus prácticas y estrategias— no pueden ser considerados como sujetos algoritmizados. Como bien se encarga de indicar Martín Criado (1995), la racionalidad económica, el estricto cálculo de costes y beneficios, no sirve para explicar el comportamiento de los actores: «Frente a la reducción economicista del mercado de trabajo, hay que plantearse la producción social de la mano de obra: una producción indisolublemente material —necesidades económicas, cualificaciones técnicas...— y moral —disposiciones, panorama de posibles sociales, expectativas...—. En otras palabras, la constricción material es al mismo tiempo una constricción social —qué puestos de trabajo se está dispuesto a aceptar en qué circunstancias, qué condiciones laborales, en qué momento se está dispuesto a cuestionar el marco laboral, a iniciar una movilización sindical o a cambiar de puesto de trabajo...—. Esto supone abandonar los análisis que reducen la mano de obra a simple juguete de la dominación de que es objeto para plantearse a los trabajadores como sujetos de prácticas y estrategias con una lógica propia, con una “racionalidad práctica” propia de las situaciones, las apuestas, los objetos de valor» (1995: 143).

Es por ello que las estrategias que los agentes desarrollan en el mercado de trabajo se entienden al comprender sus diversas racionalidades prácticas⁴⁹. Pero

⁴⁹ El concepto de racionalidad práctica se encuentra ligado al de *habitus*: «Los esquemas cognitivos mediante los cuales los individuos dan sentido a su experiencia no son racionales ni irracionales: son “razonables”. Formados en la práctica, son esquemas para la práctica: funcionan dentro de una urgencia de tiempo. Presupone un sistema de categorías y esquemas cognitivos a partir de los cuales se va a dar sentido a la situación, se va a seleccionar la información relevante

la racionalidad práctica de la posición actual del sujeto tan sólo es comprensible si se entiende como resultado de sus posiciones —personales y familiares— pasadas, de la trayectoria histórica vivida. Hay que considerar la posición (actual) y la trayectoria de los agentes con el fin de comprender su lógica interna, las líneas de determinación y el espacio de posibles en el que se inscribe. Sólo así podremos llegar a conocer el funcionamiento del (y el papel que los actores juegan en el) mercado de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- ALBAREZ SOUSA, A. (1996): «El constructivismo estructuralista: la teoría de las clases sociales de P. Bourdieu», *REIS*, núm. 75.
- ALBARRACÍN, J. (1991): *La economía de mercado*, Trotta, Madrid.
- ALTHUSSER, L. (1977): *Posiciones*, Anagrama, Barcelona.
- ARROW, K (1991): «La educación superior como filtro», *Educación y Sociedad*, núm. 8.
- BAGNASCO, R. (1988): *La costruzione sociale del mercato. Studi sullo sviluppo di piccola impresa in Italia*, Il Mulino, Bologna.
- (1989): «Mercado y mercados de trabajo», *Sociología del Trabajo*, núm. 6.
- BAUDELLOT, Ch., y ESTABLET, R (1976): *La Escuela capitalista en Francia*, Siglo XXI, México.
- BECATTINI, G. (1988/89): «Los distritos industriales y el reciente desarrollo italiano», *Sociología del Trabajo*, núm. 5.
- BECKER, G. (1983): *El capital humano*, Alianza Universidad Textos, Madrid.
- BOTWINICK, H. (1993): *Persistent inequalities. Wage disparity under capitalist competition*, Princeton University Press, New Jersey.
- BOUFFARTIGUE, P. (1996/97): «¿Fin del trabajo asalariado?», *Sociología de la Educación*, núm. 29.
- BOURDIEU, P. (1976): «Le capital social. Notes provisories», *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 31.
- (1985): «Sistemas de enseñanza y sistemas de pensamiento», en J. Gimeno Sacristán y A. Pérez Gómez (comps.), *La enseñanza, su teoría y su práctica*, Akal, Madrid.
- (1989): *La noblesse d'état. Grandes Ecoles et esprit de corps*, Minuit, París.
- (1991): *La distinción. Criterio y bases sociales del gusto*, Taurus, Madrid.
- BOURDIEU, P., y BOLTANSKI, L. (1975): «Le tire et le poste: rapports entre le système de production et le système de reproduction», *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 20-21.
- BOURDIEU, P., y WACQUANT, Loïc J. D. (1994): *Per a una sociologia reflexiva*, Herder, Barcelona.
- BOYER, R. (1986): *La théorie de la régulation: une analyse critique*, La Découverte, París.
- (1995): «Austeridad salarial y/o impulso educativo: el dilema francés», *Economía y Sociología del Trabajo*, núms. 27-28.
- BRAVERMAN, H. (1987): *Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX*, Ed. Nuestro Tiempo, México.
- BURAWOY, M. (1989): *El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*, MTSS, Madrid.
- CAÑZOS, M. A. (1996): «Razones y recetas para construir un esquema de clases», *REIS*, núm. 75.
- CARABAÑA, J. (1996): «¿Se devaluaron los títulos?», *REIS*, núm. 75.

y se van a producir prácticas y decisiones. Y estos esquemas de producción de percepciones, apreciaciones y prácticas no son iguales para todos los individuos, dependen de la “trayectoria social”: del conjunto de posiciones ocupadas en las diferentes instituciones sociales y, sobre todo, de la posición familiar en la estructura social» (Martín Criado e Izquierdo Martín, 1992/93: 130-131).

- CARNOY, M. (1988): *La educación como imperialismo cultural*, Siglo XXI, México.
- CASASSUS, C. (1980): «Del modelo neoclásico a las teorías de la segmentación del mercado de trabajo», *Sociología del Trabajo*, núms. 3 y 4.
- CASTAÑO, C. (1994): *Tecnología, empleo y trabajo en España*, Alianza, Madrid.
- CASTELLS, M. (1994): «Flujos, redes e identidades: una teoría crítica de la sociedad informacional», en Castells *et al.*, *Nuevas perspectivas críticas en educación*, Paidós, Barcelona.
- (1995): *La ciudad informacional*, Alianza, Madrid.
- CASTILLO, J. J. (1996): *Sociología del trabajo*, CIS, Madrid.
- CASTILLO MENDOZA, C. A. (1989): «Control y organización capitalista del trabajo. El estado de la cuestión», *Sociología del Trabajo*, núm. 9.
- CASTÓN BOYER, P. (1996): «La sociología de Pierre Bourdieu», *REIS*, núm. 76.
- CENTI, C. (1988): «Mercado de trabajo y movilización», *Sociología del Trabajo*, núm. 4.
- COLLINS, R. (1989): *La sociedad credencialista. Sociología histórica de la educación y de la estratificación*, Akal, Madrid.
- COMBESSIE, J. C. (1982): «Marché du travail & dynamique des valeurs. La cueillette du coton en Andalousie», *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 41.
- CORLAT, B. (1993): *El taller y el robot*, Siglo XXI, Madrid.
- D'IRIBARNE, A. (1987): *Nuevas formaciones y cualificaciones en las fábricas nuevas*, Cedefop, Berlín.
- DOERINGER, P., y PIORE, M. (1985): *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, MTSS, Madrid.
- DUBAR, C. (1991): *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Armand Colin Ed., París.
- (1993): «La evolución de la socialización profesional», en F. Michon y D. Segrestin (comps.), *El empleo, la empresa y la sociedad*, MTSS, Madrid.
- EDWARDS, R.; GORDON, D., y REICH, J. M. (1986): *Trabajo segmentado, trabajadores divididos*, MTSS, Madrid.
- FERNÁNDEZ ENGUITA, M. (1990): *Educación, formación y empleo en el umbral de los 90*, MEC, Madrid.
- FERNÁNDEZ STENKO, A. (1997): *Continuidad y ruptura en la modernización industrial de España*, CES, Madrid.
- FINKEL, L. (1994): *La organización social del trabajo*, Pirámide, Madrid.
- FREYSSINET, M. (1978): «¿Es posible una definición única de la cualificación?», en VV.AA., *La division du travail. Colloque de Dauran*, Galilée, París.
- GALLINO, L. (1988): «Neo-industria e lavora allo stato fluido», en P. Ceri (comp.), *Impresa e lavora in trasformazione*, Il Mulino, Bolonia.
- GARCÍA BLANCO, J. M., y GUTIÉRREZ, R. (1996): «Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas», *REIS*, núm. 75.
- GARCÍA DE CORTÁZAR, M. C. (1987): *Educación superior y empleo en España*, Ministerio de Trabajo, Madrid.
- GARRIDO MEDINA, M. A. (1996): «Paro juvenil o desigualdad», *REIS*, núm. 75.
- GORZ, A. (1995): *Metamorfosis del trabajo*, Sistema, Madrid.
- HOMS, O. (1991): «Cualificación y formación en las empresas españolas», en F. Miguélez y C. Prieto, *Las relaciones laborales en España*, Siglo XXI, Madrid.
- HUMPHRIES, J., y RUBERY, J. (1994): «La autonomía relativa de la reproducción social: su relación con el sistema de producción», en C. Borderías (comp.), *Las mujeres y el trabajo*, Icaria-Fuhem, Barcelona.
- HYMAN, R. (1981): *Relaciones industriales. Una introducción marxista*, H. Blume Ed., Madrid.
- MARSDEN, D. (1994): *Mercados de trabajo. Límites sociales a las nuevas teorías*, MTSS, Madrid.
- MARTÍN ARTILES, A.; MIGUELÉZ, F., y PASTOR, I. (1994): «La regulación social de los recursos humanos en Catalunya», *QUIT*, Barcelona.
- MARTÍN CRIADO, E. (1993): *Estrategias de juventud*, Tesis doctoral, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense de Madrid (multicopiado).
- (1995): «Economías morales de las relaciones laborales en grupos de trabajadores jóvenes», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núms. 29-30.

- MARTÍN CRIADO, E. (1996): «Jóvenes de clase obrera y formación profesional. Racionalidades prácticas y estrategias», *Revista de Educación*, núm. 311.
- MAS, M., et al. (1995): *Capital humano, series históricas, 1964-1992*, Bancaixa, Valencia.
- MAURICE, M.; SELIER, F., y SILVESTRE, J.-J. (1987): *Política de educación y organización industrial en Francia y en Alemania*, MTSS, Madrid.
- MEDINA, E. (1996): «Sistema educativo y proceso de cualificación: la crisis de los modelos conectivos», en Fernández Enguita (ed.), *Marxismo y sociología de la educación*, Akal, Madrid.
- MÉNDEZ, R., y CARAVACA, I. (1996): *Organización industrial y territorio*, Síntesis, Madrid.
- MEULDERS, D., y PLASMAN, R. (1995): «Las mujeres en el mercado de trabajo en los albores del siglo XXI», en VV.AA., *El capital humano europeo en el umbral del siglo XXI*, MTSS, Madrid.
- MOLTÓ, T. (1996): *Materiales de economía política*, Ariel, Barcelona.
- OMINACHI, C. (ed.) (1988): *La tercera revolución industrial*, Grupo Editor Latinoamericano, Buenos Aires.
- PASSERON, J. C. (1983): «La inflación de los títulos escolares en el mercado de trabajo y el mercado de los bienes simbólicos», *Educación y Sociedad*, núm. 1.
- PAVITT, K. (1984): «Patterns of technological change: towards a taxonomy and a theory», *Research*, vol. 13, núm. 6.
- PÉREZ SÁNCHEZ, M. (1997): *Formación y empleo en España*, Biblioteca de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad de Granada, Granada.
- PRIETO, C. (1977): «Prólogo» a A. Fernández Stenko, *Continuidad y ruptura en la modernización industrial de España*, CES, Madrid.
- (1989): «¿El mercado de trabajo?», *REIS*, núm. 47.
- (1990): «Las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo», en F. Miguélez y C. Prieto (comps.), *Las relaciones laborales en España*, Siglo XXI, Madrid.
- RECIO, A. (1988a): «La segmentación del mercado de trabajo en España», en *Las relaciones laborales en España*, Siglo XXI, Madrid.
- (1988b): *Capitalismo y formas de contratación laboral*, MTSS, Madrid.
- RODA, J. F. (1988): *Impacto del cambio tecnológico*, Concretar, Buenos Aires.
- ROSE, J. (1987): *En busca del empleo. Formación, paro y empleo*, MTSS, Madrid.
- SABEL, C. F. (1985): *Trabajo y política*, MTSS, Madrid.
- SANTOS, M. (1994): *Tecnica, espaço, tempo, globalização e medio tecnico-científico informacional*, Hacitec, São Paulo.
- SHAIKH, A. (1990): *Valor, acumulación y crisis. Ensayos de economía política*, Tercer Mundo Editores, Bogotá.
- SMITH, V. (1996): «El legado de Braverman. La tradición del proceso de trabajo veinte años más tarde», *Sociología del Trabajo*, núm. 26.
- SOLÉ, C. (1996): «El concepto de igualdad ante el mercado», *REIS*, núm. 75.
- SPENCE, M. (1976): *Job market signalling*, K.J.E., London.
- STIGLITZ, J. E. (1987a): «Principal and agen», en J. E. Atwell, M. Milgate y P. Newman (eds.), *The New Palgrave. A dictionary of economics*, McMillan, Londres.
- (1987b): «The causes and consequences of the dependence of quality on Britan», *Journal of Economic Literature*, BD 25.
- THUROW, L. (1988): «Educación e igualdad económica», *Educación y Sociedad*, núm. 2.
- (1996): *El futuro del capitalismo*, Ariel, Madrid.
- TOHARIA, L. (comp.) (1983): *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Alianza Universidad, Madrid.
- (1986): «La flexibilidad del mercado de trabajo: algunas reflexiones teóricas», *Claridad*, núms. 14-15.
- VENCE DEZA, X. (1995): *Economía de la innovación y del cambio tecnológico*, Siglo XXI, Madrid.
- VILLA, P. (1990): *La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia*, MTSS, Madrid.
- VILLETE, M. (1992): «L'ingenierie sociale: une forme de la sociabilité d'entreprise», *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 91-92.

ABSTRACT

This paper contends that the subjectivity of the players in the area of industrial relations, both the controlling agents —employers— and the agents controlled —wage-earners— is central to the sociological analysis of the labour market. An understanding of the social construction of labour market agents is a key factor in terms of analysing the strategies of the players in the field of industrial relations. This paper, then, sets out to prove that the new corporate and labour market configurations are not intrinsic, but depend on the interaction of players in a strategic field.