

sis, aunque pueda quizás reflejar la situación particular de algunas empresas, no puede generalizarse para la estructura ocupacional de nuestra área de estudio. La constatación según la cual a mayor tamaño de empresa mayor presencia de no nativos, encubre (por lo menos) dos tendencias diferentes, lo que se hace visible al controlar en el análisis las categorías socioprofesionales. En la categoría de manuales no calificados (peones) o semicalificados (peones llamados "especialistas" y similares) (E) la gran empresa no aparece reclutando más intensamente no nativos que la pequeña empresa (82% de no nativos de categoría E en empresas de tamaño superior a 500 obreros o empleados, 80% en empresas de tamaño inferior a 50 obreros o empleados). En la categoría D (manuales calificados, con calificación de oficio, no de tareas) la diferencia de magnitud relativa de no nativos entre ambos tamaños de empresa, en nuestra muestra, es así mismo muy pequeña: de 64% en las empresas pequeñas a 61% en las empresas gigantes. En cambio en las categorías administrativas y directivas (C, B, A) las diferencias se incrementan sistemáticamente en el sentido siguiente: cuanto mayor el tamaño de la empresa y más alta la categoría socioprofesional, mayor la diferencia entre los dos tipos extremos de tamaño de empresa:

Cuadro no 2

Distribución de las dos subpoblaciones (nativos, no nativos) según tamaño de las empresas. Categorías socioprofesionales de subalternos, administrativos y directivos. Población masculina 24 - 55 años en 1970. En %.

Origen	Categorías socioprofesionales									
	A			B			C			
	Tamaño empresa			Tamaño empresa			Tamaño empresa			
	— 51	100 a 499	500 +	— 51	100 a 499	500 +	— 51	100 a 499	500 +	
Nativos	87	75	74	83	76	72	67	56	58	
No nativos	13	25	26	17	24	28	33	44	42	
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Difs. %	← 13% →			← 11% →			← 9% →			

Dentro de la norma general de menor proporción de no nativos cuanto más alta sea la categoría socioprofesional, la gran empresa tiende a reclutar mayor proporción de no nativos que la pequeña empresa en las categorías socioprofesionales altas; esta tenden-

cia aparece más marcada cuanto más alta es la categoría socioprofesional (dif. + 13% a favor de la gran empresa, respecto de la pequeña empresa, en la categoría A; 11% en la B, y 9% en la categoría C). Dicho de otro modo, los cargos directivos y técnicos de nivel alto y medio están tanto más ocupados por catalanes nativos cuanto menor es el tamaño de la empresa. La empresa gigante ofrece un área ocupacional más accesible, relativamente, a la fracción de la población aferente que posee los atributos educativos o la experiencia empresarial necesarios para ser reclutada en ese sub-área de la estructura ocupacional. Esta observación introduce modificaciones muy substantivas en la imagen social vulgar de los flujos migratorios del sector privado que ve a éstos como constituidos casi exclusivamente por individuos de nulo o muy bajo nivel de calificación. Nuestro estudio no comprende las profesiones liberales y la administración pública (áreas en las cuales es un hecho conocido que el sistema universitario del resto de España produce más titulados de los que puede absorber la estructura ocupacional de las regiones no catalanas); la importancia social de los datos que emergen de nuestro análisis consiste en poner en evidencia que también en el sector privado de la economía es distinguible otro tipo de migración, aunque en términos de sus efectivos cuantitativos absolutos sea una fracción reducida dentro de las grandes corrientes migratorias.

iii) Es más, cuando especificamos el análisis por períodos histórico-económicos de reclutamiento (los individuos más antiguos reclutados por las empresas de nuestra muestra lo fueron en 1929 y los más recientes a lo largo del año 1970), teniendo en cuenta tanto las categorías socioprofesionales de entrada en las empresas como las categorías finales obtenidas, podemos decir que aparece evidencia estadística suficiente para sostener lo siguiente: la zona de estudio parece haber agotado, hacia el final del periodo de industrialización por substitución de importaciones (1951-1958), la disponibilidad de técnicos, sobre todo de nivel medio, existentes in situ; durante el interregno del Plan de Estabilización (1959-60) y en especial en el periodo posterior que cubre una fuerte expansión económica, la zona ha estado reclutando cada vez más técnicos procedentes del resto del país. Solamente en años muy recientes, y en particular entre los técnicos de nivel medio y bajo más jóvenes, parece insinuarse una contra-tendencia en el sentido de volver a haber una mayor disponibilidad en el mercado de trabajo local de individuos con formación técnica media y baja no migrantes; muy probablemente esto se debe a que llegan al mercado de trabajo indivi-

duos con estudios secundarios profesionales o técnicos de nivel más bien bajo que, aunque son nacidos en Cataluña, son ya hijos de migrantes procedentes de flujos migratorios más remotos (anteriores a la gran oleada migratoria de 1952-58).

iv) El examen diacrónico de los reclutamientos muestra asimismo de manera inequívoca que el periodo 1952-58 fue un periodo de expansión de la estructura ocupacional sobre una base labour-intensive, en tanto que desde 1959-60 hay un proceso de tecnificación, alterándose la relación entre técnicos (medios y altos) y trabajadores manuales en el reclutamiento de personal por parte de las empresas.

v) El tamaño de la empresa constituye una variable que especifica diacrónicamente el reclutamiento de no nativos; en efecto, la empresa gigante ( $\geq 500$ ) ya estaba reclutando mayoritariamente migrantes en las categorías de calificación más baja en el periodo 1951-58, en el cual la pequeña empresa (tamaño obreros o empleados  $< 50$ ) todavía reclutaba para esas categorías mayoritariamente a nativos, presumiblemente pertenecientes a la clase obrera catalana. Desde que se reanudan los grandes movimientos de admisión de migrantes (desde 1961 en adelante), todos los tamaños de empresa pasan a reclutar en proporciones similares no nativos para ocupar categorías socioprofesionales de nivel bajo; es decir, de nuestro análisis emerge la evidencia estadística de que ha ido desapareciendo progresivamente la vieja clase obrera catalana, siendo subtituída por un proletariado interno no nativo. Del mayor interés será observar los procesos que han acontecido a los obreros con calificación personal (obreros con oficio, técnicos en la producción incluidos en categorías manuales) los cuales formaban la aristocracia (en sentido económico) dentro de la clase obrera nativa; una parte de los análisis que aparecen en este cuaderno nº 3 está dedicada precisamente a los individuos de categoría D.

vi) En lo que concierne a la movilidad socioprofesional intra-empresa (promoción) se delinean con toda claridad cuatro aspectos importantes distintos:

a) Desagregando la escala jerárquica de categorías socioprofesionales en un mayor número de categorías especificadas según las funciones ejercidas en la empresa, emergen dos canales diferentes de movilidad ascendente, uno de predominancia técnica y otro de predominancia administrativa. Estos dos canales están muy bien definidos y constituyen subconjuntos de individuos con dé-

biles flujos de movimientos entre ellos.

- b) Sin embargo, en la medida en que estos movimientos, aunque débiles, existen, de ellos participan sobre todo los catalanes nativos, los cuales muestran una capacidad plurifuncional mayor que los migrantes.
- c) El canal de promoción de predominancia técnica constituye la principal vía de movilidad socioprofesional intra-empresa de los migrantes. Los puestos altos administrativos y gerenciales aparecen como patrimonio casi exclusivo de los catalanes nativos.
- d) Los no nativos de grupos de edad más antiguos (nacidos entre 1915 y 1924) llegan a alcanzar, a través del tiempo de antigüedad en la empresa, patterns de movilidad similares a los de los catalanes nativos de cualquier grupo de edad. Pero los no nativos más jóvenes (nacidos después de 1936) muestran patterns de movilidad bastante diferentes de los catalanes nativos de su mismo grupo de edad. Aunque las empresas de gran tamaño poseen (presumiblemente por las mayores diversificación, especialización, y burocratización, de las estructuras de su división técnica y de su división social del trabajo) unas capacidades de promoción e integración de los migrantes substantivamente mayores que las empresas de pequeño tamaño, la evidencia estadística sobre la que se fundamenta nuestro análisis muestra claramente que, en lo que concierne a los procesos de movilidad profesional intra-empresa de los grupos más jóvenes, nativos y no nativos constituyen dos subpoblaciones muy diferenciadas, cuyos miembros individuales siguen conductas de promoción socialmente condicionadas y específicas de cada subconjunto (véase Cuaderno nº 2, cuadros nº 50 y 51)

vii) Estos procesos sociales actúan en el sentido de disminuir la integración entre las dos subpoblaciones, a pesar de que, por lo menos en el nivel de los atributos individuales, otros procesos sociales actúan en el sentido de una mayor igualación de nativos y no nativos cuanto más jóvenes son ambos. Del universo de nuestros datos puede deducirse, con confianza estadística suficiente que, en lo que concierne a la subpoblación migrante, la progresión educativa de las cohortes más jóvenes respecto a las cohortes más viejas, ha sido más rápida que la progresión educativa diferencial según cohortes en la subpoblación catalana nativa. Existiendo una

fuerte distancia absoluta entre ambas subpoblaciones en términos de nivel educativo global (los catalanes, como colectivo social, tienen un nivel educativo mucho más alto, estudios secundarios y universitarios en mayor proporción que los no nativos), este desnivel entre ambas subpoblaciones es más intenso entre las generaciones viejas que entre las más jóvenes; o en otros términos, ha habido, intra-población no nativa (migrante) un progreso educativo más rápido que intra-población catalana. Evidentemente, el nivel educativo de los migrantes viejos era muy bajo, y la progresión de los jóvenes, respecto a aquéllos, aparece como más visible que entre los catalanes. Pero este enunciado ~~no~~ ofrece más que una descripción parcial e imperfecta. Por una parte la progresión educativa de los migrantes jóvenes se observa en particular entre los que son de origen no rural (nacidos en localidades de más de 30.000 habitantes). Los migrantes de origen rural aparecen como muy desprivilegiados, comparativamente a los catalanes de origen también rural. Por otra parte, dentro de la subpoblación catalana nativa, hay un cierto déficit educativo en las cohortes intermedias (nacidos de 1925 a 1936 ambos años inclusive), reflejo sin duda de las dificultades contemporáneas a la guerra civil y a la post-guerra, que afectaron a esas cohortes cuando sus individuos alcanzaban la edad de poder entrar en la educación secundaria. Se diría, a partir de la observación minuciosa de nuestros datos, que entre 1936 y por lo menos 1947 ha habido en Cataluña (o más concretamente en Barcelona y su conurbación) un acceso a las instituciones pedagógicas inferior al existente con anterioridad a 1936. Este déficit educativo aparece en particular en la categoría socioprofesional de los jefes administrativos catalanes (B2) de edades comprendidas entre 34 y 45 años (ambos inclusive) en 1970. Por otra parte, la observación según la cual, aunque existiendo siempre una distancia educativa absoluta entre nativos y no nativos, las condiciones tienden hacia una mayor igualación relativa cuanto más jóvenes son las cohortes, es una observación que no puede generalizarse para la totalidad de las poblaciones consideradas; es decir, no podemos asegurar que la progresión educativa de las cohortes más jóvenes respecto de las más viejas en Andalucía, Extremadura, Murcia, y Galicia (principales poblaciones de origen de los migrantes), haya sido más intensa que la progresión educativa de las cohortes catalanas jóvenes respecto de las catalanas más viejas. Estamos en presencia de una ley sociológica universal: a mayor edad menor nivel (colectivo) de educación. Pero la subpoblación aferente a Barcelona y su área metro-

politana, y que es una fracción de la población de cada una de las regiones de origen, posiblemente no contiene las mismas distribuciones educativas que la población global residente en cada región de origen. Una de las hipótesis que sugiere el examen de nuestros datos es que, cuando el nivel educativo de la población de una región es muy bajo, la educación diferencial recibida por algunos individuos constituye un estímulo para la migración. La población migrante, analizada en el lugar de llegada, deberá mostrar así una cierta sobrerepresentación de individuos con estudios de alguna clase por encima de los primarios respecto al conjunto de la población de la cual proceden. Este sería otro aspecto de lo que se indicó en un punto anterior, cuando se postuló la existencia de dos tipos de migración distintos dentro de los grandes flujos migratorios.

viii) Nuestro estudio se centra sobre la movilidad profesional intra-empresa; los datos que poseemos sobre movilidad social propiamente dicha son fragmentarios e incompletos. Sin embargo, es posible deducir de la información existente en ambos dominios, que ha habido en la zona de estudio (Barcelona y una gran parte de su área metropolitana) un fuerte proceso de movilidad social ascendente de los catalanes nativos, los cuales han ido dejando los lugares inferiores de la estructura ocupacional a los no nativos o a los descendientes de primera generación de éstos. Esta constatación es de conocimiento social común y el interés sociológico consistiría, en este caso, no en validar como correcta la imagen de cualquier observador social, sino en poder cifrar las dimensiones y la magnitud de esos procesos de movilidad social ascendente de los catalanes nativos. Otrosí puede afirmarse que una gran parte de la población aferente conoce también un proceso de movilidad social positiva; parece que puede predicarse ésto por lo menos de todos los individuos que carecían de calificación laboral y abandonaron lugares de origen donde no había trabajo permanente. No sólo la seguridad del empleo sino además el acceso a la sociedad de consumo, son dimensiones de este proceso. Se trata, empero (aspecto en el que no podemos entrar aquí) de procesos de movilidad social de naturaleza distinta. La de los catalanes nativos está asociada a variables como la del mayor nivel educativo de la población, el menor tamaño de la familia, el paso por instituciones pedagógicas locales, y las relaciones sociales también locales; en tanto que la movilidad social de los migrantes parece depender en mayor medida de las condiciones favorables del mercado de trabajo y de la coyuntura económica.

Otros aspectos menos conocidos emergen de nuestro análisis y poseen, en nuestra opinión, un interés tanto sociológico (es decir, científico) como social (o público).

Entre estos aspectos se hallan los referentes a los movimientos intersectoriales. Aparece así, como se puso de manifiesto en la sección 4 del capítulo IV del Cuaderno nº 2, que la movilidad social ascendente de los catalanes nativos está asociada a una mayor concentración de éstos en el sector terciario (excluidos transportes públicos), en tanto que los no nativos tienden a concentrarse en la industria y la construcción y obras públicas. Más precisamente: en los cambios de empleo que implican al mismo tiempo cambios de sector, parece haber en la zona de estudio un flujo importante de cesión de efectivos del sector secundario al sector terciario, y en estos movimientos los catalanes nativos son significativamente mayoritarios. Este proceso se halla asociado a dos dimensiones que es importante destacar: las mayores magnitudes relativas de empleo en las categorías socioprofesionales altas y medias que tiene la división del trabajo en el sector terciario respecto al secundario, y una cierta predominancia en el terciario de la pequeña empresa, también respecto al secundario.

En este Cuaderno nº 3 retomamos el análisis del reclutamiento por sectores, investigando nuevos aspectos que no habían sido estudiados en los cuadernos anteriores.

ix) En la zona de estudio ha habido en el último decenio una fuerte expansión del sector terciario, expansión que incluye una transformación interna de este sector (aparición de nuevas actividades de servicios, tanto en el área de servicios financieros, como en las de distribución, comercialización, urbanización, y nuevos servicios personales de tipo colectivo, es decir, las actividades propias de un terciario moderno que se superpone progresivamente al terciario tradicional). En las empresas del terciario los puestos de trabajo de categorías socioprofesionales inferiores (manuales o asimilables a manuales) tienen una magnitud relativa muy reducida dentro de la estructura del empleo. Consecuentemente, se incrementan las magnitudes relativas de los puestos administrativos (C y B2) de los técnicos medios (B1) y técnicos altos (A1).

Aunque no conocemos (por ignorar si se han realizado in-

vestigaciones de este tipo de la zona de estudio) cuál es el aumento en los requisitos de calificación que impone, en el proceso de reclutamiento de sus individuos, el nuevo terciario respecto al terciario tradicional, parece plausible la hipótesis de que la tendencia opera en el sentido de demandar una mayor calificación o un mayor nivel de estudios. Si ésto es así, entonces atributos como el origen geográfico o social y la edad (atributos tipo ascription, los cuales son involuntarios de los individuos) deben perder su relevancia, a la hora del reclutamiento, frente a propiedades de calificación (tipo achievement). El interés de esta proposición consiste en ligar un enunciado de validez sociológica universal -cuanto más alta la tecnología de un sector de empresas, menos importancia tienen en la admisión de empleo el origen y la edad de los individuos-, con una característica particular de la estructura ocupacional de nuestra zona de estudio.

La medición de estos aspectos del reclutamiento y la verificación de la hipótesis presentan problemas particularmente difíciles. Primeramente, debemos distinguir entre la variable que llamamos tecnología de una rama de actividad o grupo de empresas (la cual se aplica fundamentalmente a la industria) y la variable requisitos de nivel educativo en la generalidad del empleo de una rama (como puede ser el caso de ciertos subconjuntos del terciario, en particular servicios financieros y administrativos). Aunque la distinción sea más bien gruesa, podemos sugerir que la tecnología constituye una propiedad del sistema productivo en tanto que el nivel educativo lo es de un agregado de atributos individuales. En el primer caso será pertinente (a) la separación de la industria en tradicional y moderna, (b) será pertinente asimismo que excluyamos de esta última actividades que son consideradas habitualmente como industriales (porque al término de ellas se elaboran productos por obreros manuales) pero que se realizan en empresas en las cuales la estructura del empleo está mucho más próxima de la del terciario, a causa de la importancia que tienen los profesionales de tipo intelectual (redactores, periodistas, escritores, personal burocrático y administrativo); este es el caso de dos empresas de edición (con publicaciones propias) y de un periódico, que salieron sorteadas, y las cuales, en tanto que empresas de artes gráficas, constan en una codificación como "industria moderna", en tanto que, de acuerdo con los criterios que ahora introducimos, pueden incluirse en el terciario como empresas

Cuadro no 3

Desviaciones porcentuales en la distribución de catalanes nativos respecto de la distribución general, por ramas de actividad económica. Total de la muestra. Varones 24 a 55 años en 1970.

	Categorías socioprofesionales					Sumas absolutas de las desviaciones
	A	B	C	D	E	
Transportes	-10	+7	-16	+5	-9	47
Construcción, obras públicas, agua y energía	- 1	-6	+ 5	-25	-9	46
Industria tradicional	+13	+12	+ 8	+10	-2	45
Servicios terciarios	- 5	-5	- 3.5	+11	+10	34.5
Comercio	+10	+1	+ 3.5	+7	+5	26.5
Industria moderna	0	+1	+1	+15	+5	22
Sumas absolutas de las desviaciones	39	32	37	73	40	-

Este procedimiento parte del supuesto de que las desviaciones respecto a la distribución general harán aparecer los casos de mayor homogeneidad relativa en la distribución de nativos y no nativos por categorías socioprofesionales. El cuadro da una respuesta parcialmente positiva a nuestros interrogantes: las ramas de actividad se agrupan en dos áreas, una de fuerte variación (diferencias absolutas, 47, 46, 45) otra de débil variación (26.5, 22); la primera recubre las ramas de menos tecnología o calificación (transportes, construcción y obras públicas, industria tradicional) y la segunda la de mayor tecnología (industria moderna) pero no la de mayor calificación individual (los servicios terciarios, excluido comercio, los cuales ocupan una posición intermedia). Aparte esta cuestión a explicar, hay una cuestión previa que decir respecto al procedimiento mismo seguido para obtener los resultados de dicho cuadro:

a) De un lado, constituyendo la base de los cálculos las distribuciones generales de la muestra (cuadro nº 1), éstos se hallan afectados por el peso, o magnitud relativa, que algunas ramas tienen en el conjunto total. Por ejemplo, puede ser debido en parte a un factor intrínseco de ella que la industria moderna dé las desviaciones mínimas respecto de la distribución global, pero, otra parte de este efecto puede ser debido al hecho de que, sobre un N de 4.400 individuos, las ramas agregadas de metalurgia, aparatos mecánicos y eléctricos, industrias químicas, plásticos, papel, etc., ya suman 1.430. Estadísticamente considerado el problema, es probable que tampoco sea independiente de la relación entre los dos subconjuntos el hecho de que las ramas que están representadas por menos individuos y/o por muy pocas empresas presenten las máximas desviaciones respecto a la distribución general.

b) En segundo lugar, el examen del origen de las desviaciones muestra que la aparente afinidad de las ramas encubre fuentes muy dispares: véase por ejemplo que, en lo que concierne a la categoría A, la industria tradicional se comporta de manera diferente a los transportes y la construcción y obras públicas; y asimismo, dentro del otro subconjunto, comercio e industria moderna tienen orígenes diferentes para una gran parte de sus variaciones absolutas (la categoría A en comercio, da una desviación de + 10, lo que supone una fuerte contribución a una variación en la rama de 26.5; la categoría D en la industria moderna da + 15, contribución aún más fuerte a una variación en la rama de 22).

Sin embargo, el cuadro nº 3 contiene información de un interés cierto. No hay que despreciar el hecho de que a pesar de no estar libres de la magnitud relativa de cada subconjunto, las magnitudes se ordenen en la forma visible en el marginal de la de recha (sumas absolutas de las filas). Las sumas absolutas de las columnas nos muestran una cierta homogeneidad inter-ramas en todas las categorías excepto la D (39, 32, 37, 40, forman un conjunto muy homogéneo; en cambio la suma absoluta de 73 para la categoría D nos remite evidentemente a preguntarnos por los orígenes de esta diferencia). En el Cuaderno nº 1 de nuestra serie se había señalado la categoría D (trabajadores y empleados con calificación de oficio) como aquélla en la cual la distribución de sus efectivos entre nativos y no nativos se acerca más a la proporción en que las dos subpoblaciones están relacionadas en el conjunto de la población activa masculina de la zona (60/40). Dicho en otros términos, la categoría D sería el "lugar" de confluencia de las dos subpoblaciones. Por el cuadro nº 3 vemos que este efecto general encubre dos tendencias de sentido contrario, una la fuerte penetración de no nativos en las categorías de obreros calificados en la construcción y obras públicas (-25 de catalanes nativos) y, en cambio, la permanencia de una clase obrera catalana nativa calificada en la industria moderna (+15, desviación de los catalanes nativos en categoría D industria moderna).

Volviendo al problema original, digamos que se nos ofrecen dos alternativas: una, tomar como base de cálculo de las desviaciones, no la estructura de la muestra general, sino los porcentajes de catalanes nativos existentes en cada sector de actividad. Siguiendo la misma técnica que en el cuadro nº 3, computamos las sumas absolutas de las desviaciones y observamos cómo se ordenan como indicadores de mayor a menor "heterogeneidad":

<u>Sectores</u>	<u><math>\Sigma  di </math></u>
Construcción y obras públicas	152
Industria tradicional	144
Transportes	112
Industria moderna	99
Comercio	89
Servicios terciarios(excluido comercio)	55

Estos resultados son coherentes con la hipótesis, pero de nuevo emerge una anomalía con el subsector "comercio", cuyo

lugar aparece inexplicablemente privilegiado. Una lectura crítica de esta última distribución plantea la duda de si lo que estamos reencontrando es algo tan banal como la existencia de dos bloques, uno donde predominan puestos de trabajo manuales, el otro donde predominan los empleos no manuales. En este último caso, los no nativos, aunque sean menos numerosos en efectivos tanto absolutos como relativos, estarían "mejor distribuidos" por categorías socioprofesionales.

La tercera opción consistiría en partir, como lo hicimos en el Cuaderno nº 1 (véase págs. 20, 55), de la hipótesis de equidistribución entre nativos y no nativos (50, 50). Esta solución tiene un nivel más teórico que la precedente (en la cual calculábamos las desviaciones sobre la base de un dato empírico, el porcentaje observado de nativos en cada sector). Sin embargo, la opción teórica es la más satisfactoria y la que da cumplida respuesta a la hipótesis. Las sumas absolutas de las desviaciones se ordenan así:

Construcción y obras públicas	122
Industria tradicional	115
Transportes	87
Comercio	87
Industria moderna	78
Servicios terciarios (excluido comercio)	56

Habiendo trabajado sobre tres bases de cálculo diferentes podemos decir que hay una cierta evidencia numérica para afirmar que la industria tradicional y la industria moderna (las cuales se diferencian por su nivel tecnológico) se comportan distintamente en lo que concierne a una mayor homogeneidad en las distribuciones de nativos y no nativos por categorías socioprofesionales, siendo la industria moderna relativamente más favorable a los no nativos. Otrosí aparece evidencia numérica suficiente para afirmar que hay un comportamiento diferente entre el terciario de servicios a la producción y servicios culturales y el subsector comercio. Otros análisis exigirían unas complicaciones técnicas y un tiempo que quizá no estén justificados por el valor substantivo de la cuestión. (Formalmente, por ejemplo, podría postularse la pertinencia de un análisis de varianza, al cabo del cual, por las magnitudes relativas de cada suma de cuadrados de desviaciones respecto a la varia-

ción global, se intentase "medir" el efecto particular de cada variable: origen, sector de actividad, categoría socioprofesional).

## MOVIMIENTOS EN EL MERCADO DE TRABAJO Y

## PROCEDENCIA SECTORIAL DE NATIVOS Y NO NATIVOS

1.- El problema de la no información y de sus distribuciones

Vamos a tratar de responder de la forma más completa posible a la pregunta: ¿de qué sectores económicos, ramas de actividad o, según los casos, fracciones de la población activa, proceden los individuos muestreados en nuestra zona de estudio en 1970?.

Recordemos las limitaciones que es necesario tener en cuenta a la hora del análisis de nuestros datos, y que motivaron los apartados 4 y 3 del capítulo 4 del Cuaderno nº 2 (pág. 58-62). Los individuos muestreados son directivos, personal administrativo, técnico, y trabajadores manuales, sorteados al azar de los ficheros de las empresas muestreadas en 1970. Cuando nos remontamos atrás en el tiempo, observando la información existente sobre su movilidad profesional, no podemos hacer más que inferencias limitadas sobre la estructura que tenía el empleo en las empresas en 1960 o en 1950, porque los individuos que hemos encontrado en ellas en 1970 y que poseen antigüedad bastante para autorizar el análisis diacrónico, son sólo una fracción (la que ha permanecido en la empresa) de un conjunto mayor (que comprende los individuos que estaban en la empresa y dejaron sus puestos antes de 1970: cambios a otras empresas (no muestreadas), jubilaciones, etc.). A partir de datos individuales parciales obtenidos en una muestra, tratamos de detectar la existencia de grandes movimientos colectivos, y la direccionalidad de éstos; pero difícilmente podemos aventurarnos a cifrar las magnitudes globales comparativas que tenían diez o veinte años atrás.

Otro problema está constituido por la incompletud de la información existente en los ficheros de las empresas. En la muestra de 4.400 individuos, hay fichas que dan información sobre uno o dos trabajos (empleos) anteriores con precisión suficiente para codificar el sector económico, rama de actividad, categoría socio profesional máxima alcanzada, lugar geográfico del empleo, y duración que tuvo éste. Otras fichas no dan más que indicaciones incompletas (por ej. se puede codificar la categoría socioprofesional

pero no se ha podido identificar la actividad a que se dedicaba la empresa, etc.). La información obtenida está condicionada por dos hechos:

- a) había que respetar el carácter aleatorio de la muestra, y por tanto tomar en ella individuos de todas clases (necesarios para los análisis sincrónicos, esto es, los que no incluyen la observación de procesos históricos);
- b) con una muestra de más de 4.000 individuos, no era posible hacer entrevistas personales (el precio de una encuesta de tal magnitud, y el tiempo requerido para ella, hubieran sido prohibitivos); había que actuar sobre la base de la información que consta en los ficheros de personal.

La cuestión que inmediatamente se le plantea al analista es la de saber si hay sesgos particulares en la densidad de información, sea por el origen de los individuos (por ej. que haya más información sobre los migrantes que sobre los nativos), sea por las ramas de actividad a que pertenecen las empresas, sea por otras variables de clasificación de las empresas o de los individuos.

Ya dijimos en los Cuadernos nº 1 y 2 (cf. págs. 14 del Cuaderno nº 1, y págs. 59 - 67 del Cuaderno nº 2) que las empresas pertenecientes a la rama de construcción y obras públicas son las que presentan mayores déficits de información en los ficheros (lo cual es explicable cuando se conoce la fuerte tasa de rotación del personal, sus variaciones estacionales, y la existencia de intermediarios en la contratación). Todas las demás ramas ofrecen porcentajes de no información sobre trabajos anteriores del individuo que son estadísticamente similares y que permiten suponer que no hay sesgos particulares:

Porcentajes de no información sobre trabajos anteriores por ramas de actividad. En % de cada subtotal de individuos muestreados:

Construcción y obras públicas . . . . .	85%
Industria moderna . . . . .	54%
Industria tradicional . . . . .	53%
Servicios a la producción . . . . .	50%
Servicios colectivos personales . . . . .	49%
Transportes . . . . .	46%

Ordenándose los porcentajes alrededor del 50% (range 54 - 46) podemos decir que, presumiblemente, en esta dimensión al menos, el hecho de que un individuo tenga o no información sobre su empleo anterior es aleatorio (las distribuciones son equiprobables). Sólo no es así en el caso de las empresas de la construcción, lo cual da origen a un subconjunto de individuos, con información, que es singular y está disminuido en sus efectivos absolutos respecto a la muestra de la que provienen.

En lo que concierne al origen de los individuos, el supuesto social común según el cual los migrantes estarían relativamente discriminados y se les exigiría más información (a registrar en los ficheros) que a los catalanes nativos, es un supuesto que no se confirma. Esta observación es interesante, puesto que nos sugiere que la oferta de empleo ha sido tan intensa en el último decenio por parte de las empresas de la zona, que un sesgo de tal naturaleza no se ha producido. Pero, como todos los hechos sociales, éste puede ser enormemente complejo y en él estar actuando los efectos de diversas variables. Es posible que las empresas tengan un escaso interés en consignar información sobre trabajadores manuales poco calificados, los cuales serán juzgados por su productividad o su comportamiento en las tareas que se les asignen, y no por sus antecedentes laborales. En otras palabras, habrá más información sobre la movilidad profesional anterior cuanto más alta sea la categoría socioprofesional (y por tanto más información sobre los catalanes nativos). En los porcentajes globales calculados sobre la base del origen de los individuos hay que tomar en consideración asimismo la parte de variación que corresponde al efecto particular de los que trabajan en construcción y obras públicas, como antes se dijo. En grueso, tenemos 55% de ausencia de información sobre empleos anteriores entre los individuos catalanes, y 61% entre los no nativos. Pero estas proporciones se especifican significativamente cuando introducimos la variable de antigüedad en la empresa, de modo tal que cobra consistencia la hipótesis de que la absorción de empleo ha sido tan intensa en el último decenio que las empresas han ido disminuyendo los requisitos o las formalidades de información simultáneas al reclutamiento. En efecto, <sup>los</sup> los porcentajes de no información, para los nativos, se ordenan en tendencia más bien decreciente pero que continúa sosteniendo la hipótesis de equiprobabilidad (hay información sobre un individuo de cada dos):

Cuadro no 4  
No información sobre empleos anteriores

Nativos con más de 10 años de antigüedad en la empresa	Nativos con antigüedad entre 3 y 10 años	Nativos con menos de 3 años de antigüedad
61% (N = 817)	50% (N = 600)	50% (N = 264)

En cambio, para los no nativos, los porcentajes de no información son crecientes, y hay tanta menos información cuanto más moderno el reclutamiento de los individuos:

Cuadro no 5  
No información sobre empleos anteriores

No nativos con más de 10 años de antigüedad en la empresa	No nativos con antigüedad entre 3 y 10 años	No nativos con antigüedad de menos de 3 años
61% (N = 693)	58% (N = 1.287)	71% (N = 730)

Nota sobre la periodización: antigüedad de más de 10 años = reclutados con anterioridad al Plan de Estabilización de 1959-60. Antigüedad entre 3 y 10 años, reclutados de 1960 a 1967. Antigüedad de menos de 3 años, reclutados en 1968, 1969 y 1970.

=====

En la antigüedad menor de 3 años, la diferencia porcentual entre nativos y no nativos es considerable ( $50 - 71 = -21$ ) en el sentido de menos información en los casos de individuos no nativos. Así tenemos que un hecho aparentemente trivial y aleatorio encubre una significación social. A pesar de estas desviaciones según las subpoblaciones, quedan disponibles para el análisis fichas poseedoras de información de algún tipo sobre empleo(s) anterior(es) que representan magnitudes absolutas de 752 nativos y 1.018 no nativos, las cuales permiten trabajar sobre ellas (total 1.770 individuos, 42.5% nativos, 58.5% no nativos; esta distribución sigue cayendo en el interior de la hipótesis poblacional zonal de 45/55 a 40/60 a que nos hemos referido muchas veces en los cuadernos anteriores de nuestra serie).

Examinemos ahora lo que sucede con la desviación de los porcentajes de no información por categorías socioprofesionales.

En modo alguno se confirma que la densidad de información sea función positiva de la categoría socioprofesional. (Puesto que estamos tratando de información sobre empleos anteriores o sobre situación laboral al ingresar en la empresa, tomamos en la codificación no la variable de la categoría socioprofesional actual, sino la variable categoría asignada al entrar en la empresa). Por el contrario, en el caso de los nativos existentes en empresas industriales, cuanto más alta la categoría socioprofesional menos información; ésto no sucede para los no nativos, también en la industria:

Cuadro nº 6

Porcentajes que representan los casos de ausencia de información sobre empleos anteriores o situación laboral precedente, entre los individuos muestreados en el sector INDUSTRIA. Por categorías socioprofesionales de entrada en las empresas y por origen (nativos, no nativos). Población masculina, 24-55 años, en 1970.

Categoría de entrada en la empresa	Porcentajes de no información	
	Nativos (N)	No nativos (N)
a) <u>vía técnica</u>		
Peón y semi-calificado	53% (465)	55% (1.036)
Manual calificado	42% (258)	47% (240)
Técnico bajo	72% (29)	41% (22)
Técnico medio	52% (27)	41% (17)
Profesional superior	78% (32)	50% (12)
b) <u>vía administrativa</u>		
Empleado administrativo	72% (81)	65% (40)
Jefe administrativo	61% (46)	50% (14)
Directores, apoderados, gerentes, etc.	78% (18)	(*)
$\bar{m}$	53%	53%
	(N = 956)	(N = 1.383)

(\*) N = 1 individuo

=====

23

A la vista de estas distribuciones cabe decir que hay evidencia de que, en la industria, son los manuales calificados y los técnicos medios (entre los catalanes) y los manuales calificados y los técnicos bajos y medios (entre los no nativos) los que dan mayor información sobre su procedencia laboral, que queda consignada en sus fichas. Y que, en particular entre los nativos, son los profesionales superiores y los técnicos bajos, de una parte (empleados y directores, vía técnica) y administrativos de otra (vía gerencial y administrativa) quienes constituyen las fuentes de las mayores ausencias de información. El aparente enigma que encubren estas cifras nos remite a una cuestión del mayor interés para conocer los movimientos del mercado de trabajo, y de la cual trataremos luego. Esta cuestión es la siguiente: hay menos información sobre nativos, en ciertas categorías socioprofesionales de entrada, porque una mayor proporción de individuos proceden directamente del sistema educacional (estudios técnicos de nivel bajo, de un lado, o estudios profesionales superiores, de otro) y no han tenido empleos anteriores; en cambio entre los no nativos este factor es menos visible.

En el sector terciario (excluidos transportes) aparecen distribuciones que le diferencian en algunos aspectos de la industria. Por una parte hay categorías de subalternos sobre las cuales parece ser una pauta de conducta administrativa habitual registrar muy poca información (71% entre los nativos, 70% entre los no nativos); de otra parte, las categorías socioprofesionales más bajas presentan porcentajes de no información que se ordenan muy cerca de la equiprobabilidad, tanto para nativos como para no nativos (ranges 47, 48, 53, 54) por lo cual no puede predicarse la existencia de efectos sociales específicos; por último, por motivos que quizás estén asociados a la naturaleza de sus funciones dentro de las actividades terciarias, los profesionales superiores son objeto de mayor información en el sector terciario (44% de no información tanto para nativos (N = 43) como para no nativos (N = 16) lo cual les diferencia de los profesionales superiores de la industria (78%, 50% de no información). Como los efectivos absolutos son muy reducidos, los paréntesis estadísticos de confiabilidad de los porcentajes son bastante amplios y es arriesgado tratar de hacer inferencias sobre ellos.

Digamos, finalmente, que en la rama de la construcción y obras públicas se confirma la evidencia de que las empre-

sas se preocupan bastante poco de registrar información sobre trabajos precedentes, en particular en las categorías inferiores; y de nuevo hay menos información en lo que atañe a los no nativos (porcentaje de no información, 82% entre nativos, 86% entre no nativos). (Entre los peones y semicalificados, respectivamente 69% y 84%; entre los trabajadores manuales calificados, 86% y 90%, en el mismo orden: nativos, no nativos).

2.- Diferenciación de la procedencia sectorial según el periodo de reclutamiento.

No insistiremos ahora en los argumentos que se dieron ya en Cuadernos anteriores (cf. Cuaderno nº 1, págs. 20, 21 y Cuaderno nº 2, págs. 20, 21) sobre los criterios por los cuales la muestra comprende personal exclusivamente masculino, grupo de edad entre 24 y 55 años ambos inclusive. La limitación de edad en el lado inferior (24 años) tiene efectos particulares sobre las propiedades de la muestra, que son relevantes a la hora de analizar los movimientos en el mercado de trabajo. Cuanto menor el nivel de educación de los individuos, mayor probabilidad de que entrasen tempranamente en el mercado de trabajo; ésto quiere decir, en otros términos, que en el caso de los migrantes vamos a hallar magnitudes relativas más fuertes de individuos que proceden de otras empresas o que estaban ya activos en sectores como la agricultura, que en el caso de los nativos, entre los cuales hallaremos porcentajes que señalarán las mayores probabilidades de reclutamientos directos desde el sistema educacional, o menores proporciones de individuos procedentes del sector primario (consecuencia del avance histórico de los procesos de urbanización e industrialización, en Cataluña, respecto a las regiones de origen de los migrantes).

Conviene no confundir estas dimensiones de los movimientos previos al reclutamiento en las empresas de nuestra muestra. Una cosa son los movimientos de los que estaban ya activos (movimientos dentro de la población activa, que incluyen cambios de empresa, y eventualmente de rama de actividad o de sector económico), y otra cosa son los movimientos que incluyen la entrada, por primera vez, en la población activa.

Asimismo entre los procedentes de la población ya activa, cabe distinguir entre los que trabajaban en empresas y los que trabajaban por cuenta propia, sea en actividades agrarias (por ejemplo, agricultores por cuenta propia) sea artesanos o profesiones liberales. Vamos a limitar el análisis ahora al subconjunto de los ya activos.

Antes de manejar la dicotomía del origen (nativos, no nativos) controlemos de nuevo los datos existentes (información sobre empleo inmediato anterior al muestreado) dividiendo la muestra

los que llamar la atención:

a) el declive de la participación del sector primario (agricultura, etc.), el cual en los reclutamientos de 1968-70 está representado sólo por 2.5%. Hay aquí, en parte, un efecto lateral de dos hechos: a) que operamos con individuos de 24 años como mínimo de edad, b) y más fundamental, que no tabulamos el origen remoto de los individuos sino su empleo inmediato anterior; sin embargo, las desviaciones que imponen estas condiciones no pueden suponer una distorsión muy grande dentro de una muestra de las proporciones de la que tenemos para análisis. No deja de ser un aspecto que podríamos calificar de más bien insólito que en un país que, entre 1960 y 1970, tenía todavía el 29% de su población activa en el sector primario, y en el que se han estado produciendo migraciones internas del volumen que es conocido, se haga visible tan tempranamente una tendencia a la disminución de los efectivos procedentes de aquel sector. Cabe formularse, como hipótesis, dos preguntas: si los factores de "expulsión" de zona rural han moderado su fuerza, o bien (alternativa en otra dimensión) si los requisitos técnicos o de experiencia laboral en el reclutamiento de empleo en una zona como la que estudiamos, se han elevado de tal modo en los años más recientes, como para filtrar más selectivamente los individuos de procedencia agrícola. Volveremos sobre este aspecto más adelante.

b) Aparece asimismo en términos visibles el proceso de salarización de las profesiones liberales, cuya contribución a los reclutamientos de la muestra se cuadriplica (de 1% a 4.5%).

c) Disminuye, por el contrario, la aportación del subconjunto "funcionarios públicos y fuerzas armadas"; el 3% reclutados antes de 1959 son en mayoría individuos reintegrados al sector civil en el largo periodo de post-guerra; (digamos, incidentalmente, que la mayor parte de los individuos que proceden de "fuerzas armadas" han sido reclutados por grandes empresas de transportes públicos).

Este último aspecto tiene hoy una importancia meramente residual. Los hechos de mayor interés aparecerán al especificar los datos por sectores de reclutamiento. Pasemos a trabajar ahora con la variable de origen de los individuos (nativos, no nativos).

Es obvio que en esta dimensión tendrá un fuerte efecto la situación de industrialización de Cataluña, y aparecerán dife-

rencias estadísticamente significativas entre las procedencias industriales y agrícolas. El cuadro nº nos permite verlo con claridad.

Cuadro nº 8

Sectores económicos de procedencia de los individuos (empleo inmediato anterior al muestreado) al ser reclutados por las empresas de la muestra. En % por origen (nativos, no nativos). Población masculina, grupo de edad 24-55 años en 1970.

Sector de procedencia	Nativos	No nativos	Diferencia % para no nativos
Agricultura, pesca, y minería	3	10	+ 7
Construcción y obras públicas	7	20	+ 13
Industria	62	47	- 15
Transportes, marina y comunicaciones	5	7	+ 2
Comercio y servicios a la producción	17	9	- 8
Servicios personales	2	3	+ 1
Profesiones liberales y funcionarios públicos	4	3	- 1
Fuerzas Armadas	0	1	+ 1
	100	100	-
(N)	(752)	(1018)	

Las diferencias porcentuales en el sentido horizontal no ponen bastante de relieve la diversificación de las procedencias sectoriales según el origen de los individuos, en cuanto el hecho de comparar dos series (siendo el total de cada subpoblación = 100, lo cual era necesario dada la distinta magnitud absoluta de cada subpoblación) disminuye por una parte la visualidad de ciertas diferencias, y en cambio da un relieve aparente a otras. La diferencia entre 3 y 10% (procedencias del sector primario) parece poco importante si se lee de la siguiente manera "7% más de no nativos

que de nativos, proceden de la agricultura". Si en vez de diferencias a lo largo de dos series, leemos magnitudes intra-sector de origen, los no nativos que proceden de la agricultura son el triple (ratio 10/3) que los nativos que proceden de ese sector; asimismo en el caso de la construcción y obras públicas los no nativos son el triple (ratio 20/7) que los nativos; en cambio, en el caso de la industria los porcentajes calculados intra-origen de los individuos nos ocultan el hecho de que, calculados intrasector, corresponden las magnitudes siguientes: 48.5% nativos y 51.5% no nativos:

Cuadro no 9

Datos del cuadro no 8 calculados intra-sector de procedencia, según origen de los individuos.

Sector de procedencia	Nativos	No nativos	(N = 100)
Agricultura, pesca, y minería	17%	83%	(118)
Construcción y obras públicas	21%	79%	(265)
Industria	48.5%	51.5%	(951)
Transportes, marina mercante, comunicaciones	36%	64%	(106)
Comercio y servicios a la producción	58%	42%	(223)
Servicios personales	39%	61%	(43)
Profesiones liberales y funcionarios públicos	48%	52%	(58)
Fuerzas armadas	0	100%	(6)
$\bar{m}$	42.5	57.5	

La lectura en este sentido nos permite ver que los no nativos proceden sobre todo de los sectores siguientes (magnitudes porcentuales por encima de su media): agricultura, minería, y pesca; construcción y obras públicas; transportes; y servicios personales. Los nativos tienen las magnitudes porcentuales por encima de su media, en: comercio y servicios a la producción, profesiones liberales, e industria. Emerge así una estructura de

sectores de procedencia bastante diferenciada, que liga dos áreas distintas del sistema productivo y de la población activa con los conjuntos de individuos clasificados por su origen (nativos, no nativos).

Veamos ahora, introduciendo la variable de antigüedad en la empresa, y tomando los dos valores extremos de antigüedad (+ de 10 años, menos de 3, véase "nota sobre periodización" al pie del cuadro nº 5), cómo se especifican estos subconjuntos diá crónicamente.

Cuadro nº 10

Sector de procedencia de los individuos muestrados en 1970, tomando dos subconjuntos **extremos** de antigüedad (con más de 10 años de antigüedad en la empresa y con menos de 3 años) clasificando los individuos por su origen (nativos, no nativos). En % dentro de cada sector de procedencia y grupo de antigüedad. Población masculina, grupo de edad 24-55 años en 1970.

Antigüedad en la empresa en 1970	Sectores de procedencia					
	Agricultura, pesca, y minería	Construcción y obras públicas	Industria	Transportes, marina mercante y comunicaciones	Comercio y servicios a la producción	Servicios personales, profesionales, funcionarios públicos
a) más de 10 años:						
Nativos	32	40	61	41	58	62
No nativos	68	60	39	59	42	38
(N = 100)	(43)	(87)	(306)	(34)	(83)	(34)
=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====
b) menos de 3 años:						
Nativos	0	10	43	30	63	37
No nativos	100	90	57	70	37	63
(N = 100)	(9)	(52)	(176)	(20)	(59)	(27)
=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====
Diff. % para no nativos de reclutamiento más reciente	+32	+30	+18	+11	-5	+25

El cuadro nº 10 presenta los resultados de este cruce de variables. Al eliminar del cálculo la subclase de los individuos con antigüedad intermedia, para hacer aparecer más fuertemente la direccionalidad de los procesos, contamos en algunas casillas con magnitudes (N) que son muy reducidas y cuyos paréntesis estadísticos de confiabilidad son bastante amplios. En el sector terciario ha habido que proceder a agregaciones (última columna del cuadro). La direccionalidad se repite sistemáticamente en un sentido que confirma lo que se dijo en el Cuaderno nº 2 (págs. 71, 73) sobre los movimientos preferentes de nativos en el sector terciario y la creciente ocupación por no nativos del sector secundario. Cada vez proceden menos nativos de sectores como la agricultura (diferencia comparativa -32%) y de la construcción y obras públicas (-30%); la tendencia es asimismo lo suficientemente fuerte para hacerse visible en la industria (43 - 61 = -18); aparece también en los transportes (-11). Al contrario, en el subsector de comercio y servicios a la producción la proporción de nativos no disminuye sino que apunta más bien hacia el incremento (+5, diferencia sin embargo débil dentro de un subconjunto de 142 individuos). A la luz de estos resultados podemos sugerir que se está produciendo un corte social bastante neto entre las dos subpoblaciones, consecuencia de la fuerte disminución de los nativos procedentes de la agricultura y la construcción y obras públicas, y del inicio de la disminución de la proporción de nativos (algo menos del 50%) en la procedencia de la industria. Estas tendencias quedarán probablemente aminoradas en el futuro (e incluso se delinearán contra-tendencias) cuando los hijos, nacidos ya en Cataluña, de migrantes de baja calificación, de las últimas oleadas migratorias, entren en el mercado de trabajo pasando de zona rural a zona urbana, o de la construcción a la industria o viceversa, o describan movimientos intra-industria.

En otras palabras, sobre los datos que estamos estudiando se pueden observar, indirectamente, los procesos de movilidad social ascendente que, en el caso de los nativos, están asociados a movimientos en la ocupación por sectores económicos. Como se dijo antes, la vieja clase obrera catalana parece estar agotando sus reservas de mano de obra autóctona; por otro lado, sólo estamos al comienzo del proceso de reconstitución de una clase obrera "nativa" (constituida por los hijos de los migrantes). En efecto, en el supuesto de los migrantes llegados a la zona en 1951, que hayan tenido su primer hijo varón en la zona en 1952, y que éstos

hayan entrado en el mercado de trabajo a una edad de 16 años, recién habrá información sobre ellos en ficheros de empresa a partir de 1968. (Obviamente, las posibilidades de movilidad profesional, sectorial, y social, de 1968 a 1970, en individuos de esas características, eran muy pocas, y por esa razón, entre otras metodológicamente pertinentes, no se incluyeron en nuestra muestra en 1970 individuos tan jóvenes).

Habiendo empezado nuestro análisis por la relación entre los sectores de procedencia, (variable de carácter contextual), con el origen de los individuos (atributo personal: nativos, no nativos) demos ahora un paso más y veamos la relación entre sectores de procedencia y sectores de reclutamiento, y observemos luego cómo se especifica esta relación recurriendo de nuevo a la variable del atributo personal (origen de los individuos).

### 3.- Movimientos intra-sector e inter-sectores.

La lectura del cruce del sector de procedencia por el sector que emplea a los individuos en el momento de la encuesta, puede hacerse en dos sentidos: desde el sector emisor o desde el sector de reclutamiento. Ahora bien, una dificultad práctica se presenta desde el principio para adoptar la primera alternativa: los sectores emisores comprenden la agricultura, pesca, minería, marina mercante, profesiones liberales, funcionarios públicos, servicios personales y artesanos, y fuerzas armadas, los cuales no están representados en nuestra muestra.

Sobre la base de los N (magnitudes absolutas que constan en el marginal de una tabla de contingencia) de cada sector emisor, no podemos razonar como si esa magnitud fuese indicador válido del volumen de flujos con que el sector cede efectivos a todos los otros sectores de la población activa, puesto que hay sectores receptores que no están muestreados. (Por ejemplo, al construir un sector agregado emisor llamado "terciario" que incluye empresas y al mismo tiempo actividades personales terciarias (profesiones liberales, servicios personales, etc.), el N emisor es de mayor tamaño que el N del sector, llamado también "terciario", receptor. Esto induciría a pensar que el terciario pierde efectivos, o mejor dicho, cede flujos netos a otros sectores, inferencia que no está justificada por los datos). Asimismo las distribuciones porcentuales del sector emisor en cada uno de sus sectores receptores estarían afectadas por las magnitudes, que desconocemos, de los sectores receptores que no constan en el cuadro. Podemos, no obstante, evaluar globalmente la contribución de cada sector emisor para el conjunto de nuestra muestra, en algunos análisis muy precisos, por ejemplo diacrónicamente. Pero como norma procederemos a la lectura desde el sector de reclutamiento. Esto es lo que hace el cuadro no 14

Cuadro nº 11

Sectores de reclutamiento (empresas muestreadas en 1970) y sectores de procedencia de los individuos (empleo inmediato anterior). En % por sector de reclutamiento. Población masculina, 24-55 años en 1970.

Sectores de procedencia	Sectores de reclutamiento			
	Construcción y obras públicas	Industria	Transportes	Terciario
Agricultura, minería, y pesca	9	9	4	0.3
Construcción y obras públicas	61	11	19	4.7
Industria	19	64	43	40
Transportes, marina mercante, comunicaciones	5	4	15	6
Terciario	6	12	19	49
	100	100	100	100
(N = 100)	(142)	(1102)	(225)	(293)

Dos hechos de importancia para el conocimiento de los movimientos del mercado de trabajo emergen de la más simple lectura a que puede someterse este cruce:

- a) la consistencia intra-sector, manifiesta por el hecho de que los sectores de reclutamiento (excepto el de transportes) reclutan la mayoría de sus individuos en el propio sector (porcentajes, 61, 64, 49).
- b) la función capital que tiene, en nuestra zona de estudio, la industria como sector cedente de efectivos a los otros sectores (el 43% de los efectivos en transportes estuvieron antes en la industria, el 40% de los efectivos del terciario proceden asimismo de la industria, y el 19% de los de construcción y obras públicas).

Más adelante observaremos que estos movimientos entre sectores están especificados por categorías socioprofesionales (o, más en general, por el nivel de calificación de los individuos y por la división entre trabajo manual y no manual. La idea "de sentido común" según la cual los directivos, administrativos y técnicos pueden tener una movilidad inter-sectores que no sería posible entre los trabajadores manuales, es una idea no confirmada por los hechos; son los poco calificados los que van y vienen de un sector a otro, en tanto que los altamente calificados tienden a "profesionalizarse" intra-sector.

La especificación por categorías socioprofesionales es una dimensión que no debe reclamar, empero, nuestra atención analítica antes de habernos formado una imagen precisa de movimientos colectivos intra e inter-sectores. Este conocimiento es previo y fundamental, antes de que distingamos entre categorías o entre nativos y no nativos.

Estamos ahora en el umbral de trabajar sobre un tema que posee una positiva importancia. Cuando, en el proceso de desarrollo económico de un país, se crea una nueva rama de producción, es obvio que el reclutamiento de empleo por esta nueva rama tiene tres fuentes posibles: empleo ya existente en otras ramas de producción, individuos existentes en el sistema educacional, o individuos no activos. A medida que la nueva rama de producción se consolide y se diversifique en empresas, será posible que aparezcan estadísticamente los flujos intra que son el reflejo de los cambios de empleo entre empresas de la misma rama. La multiplicidad de sectores cedentes de empleo a una rama de producción y la magnitud que, en su reclutamiento global, tengan los flujos intra-rama, no son hechos independientes entre sí ni independientes del nivel tecnológico de la rama. Actividades de bajo nivel tecnológico permiten reclutar empleo procedente indiscriminadamente de una pluralidad de sectores; en el caso de fuertes migraciones internas de origen rural aparecerán obviamente efectivos de origen agrícola. Esta situación puede darse también en el caso de una fuerte expansión del empleo en una rama que, a pesar de introducir en su reclutamiento filtros de carácter tecnológico, cree empleo con una intensidad tal que no haya, en el mercado de trabajo, demandantes de trabajo suficientemente calificados. Pero, en la medida en que los requisitos de calificación se hagan más estrictos y asimismo en la medida en que se agoten las fuentes cedentes de empleo (como las procedentes del sector primario), se intensificará la tendencia de las empresas de la rama a reclutar empleo intra-rama o en las ramas más afines a ella intra-sector.

Quiere ésto decir, en otros términos, que en el caso de la muestra que estamos analizando, es pertinente una pregunta como la siguiente:

El fenómeno de consistencia intra-sector que hemos observado antes, ¿es una constante diacrónica, o se especifica históricamente en el sentido de haber una tendencia creciente al reclutamiento intra-sector? (es decir, los individuos reclutados en los años más recientes procederían, en magnitud relativa mayor, del propio sector).

La importancia de una respuesta positiva a esta pregunta, consiste en que puede servir de indicador indirecto de una tendencia de las empresas a ser más selectivas en su reclutamiento, basándose en razones de experiencia laboral o de eficiencia técnica.

Ocioso es decir que el descenso en las magnitudes relativas de los efectivos procedentes del sector primario puede ser un fenómeno asociado al anterior. En nuestro análisis, no podemos responder a la hipótesis que se formuló precedentemente en el sentido de que, en los últimos años, hubiera mermado la fuerza de expulsión de zona rural en algunos de los factores causantes de las migraciones internas rural-urbanas; es posible que ésto sea así y que una parte de la población activa del sector primario esté alargando artificialmente su permanencia en él a causa de un efecto lateral de la prosperidad general. En este caso se producirían rigideces en el mercado de trabajo de las zonas receptoras en situación expansiva del empleo (\*). Pero es asimismo posible que la disminución en el reclutamiento de individuos procedentes del sector primario esté parcialmente causada por la tendencia antes aludida en el incremento de los requisitos de reclutamiento por parte de las empresas.

---

(\*) En el informe de la O.C.D.E., Situación y perspectivas de la economía española, 1973, puede leerse lo siguiente: "A partir de (...) 1972 el número de empresarios que aluden a la falta de mano de obra como un obstáculo para su producción no ha cesado de aumentar, y en algunas regiones industriales la escasez de mano de obra se ha convertido en el principal problema señalado por las empresas (especialmente en la provincia de Barcelona, donde por primera vez desde 1965 las dificultades de mano de obra señaladas en las encuestas de coyuntura sobrepasan en porcentaje a todas las demás causas..."), Informe ..., citado, edición en castellano del Banco de Vizcaya, 1974, página 10.

Será, por tanto, del mayor interés que observemos dia-crónicamente las magnitudes de reclutamiento tanto intra-sector como las procedentes del sector primario.

Podemos acometer esta tarea basándonos exclusivamente en los efectivos absolutos de los cuales tenemos historia ocupacional y que proceden de otros sectores de actividad económica, porque son pequeñas las diferencias inter-sector en lo que concierne a individuos procedentes de la población no activa o que estaban en situación de desempleo. En efecto, las magnitudes del reclutamiento procedente de otras empresas son las siguientes: 83% en industria tradicional, 87% en industria moderna, 90% en construcción y obras públicas, agua, y energía; 95% en transportes privados y públicos; 77% en comercio y servicios terciarios a la producción, y 90% en servicios terciarios de carácter personal (hostelería, hospitales, deporte) (El sector de comercio y servicios terciarios a la producción que comprende banca, seguros, etc., es el que tiene el porcentaje más bajo porque es el que recluta mayor proporción de individuos procedentes directamente del sistema educacional).

En el cuadro nº 11 constan en porcentajes del reclutamiento de cada periodo, por cada sector, los efectivos relativos que corresponden al reclutamiento intra-sector y al reclutamiento procedente del sector primario (\*).

---

(\*) Recuérdese que, por la naturaleza de los datos, estamos obligados a trabajar únicamente sobre el empleo inmediato anterior del individuo al entrar en la empresa muestrada por nosotros en 1970.

Cuadro no 12

Magnitudes relativas que el reclutamiento intra-sector, y el reclutamiento procedente del sector primario, tienen en la absorción de empleo por las empresas muestradas, según periodos de reclutamiento dentro de cada sector receptor.

Población masculina, grupo de edad 24-55 años en 1970.

Sectores receptores	Periodos de reclutamiento		
	Antes del Plan de Es- tabilización (1959)	1960 - 1967	1968 - 1970
INDUSTRIA TRADICIONAL			
Procedentes de otras empresas del mismo sector	69%	65%	78%
Procedentes del sector primario	10%	18%	9%
	(N = 59)	(N = 129)	(N = 65)
INDUSTRIA MODERNA			
Procedentes de otras empresas del mismo sector	60%	64%	70%
Procedentes del sector primario	8%	7%	3%
	(N = 325)	(N = 423)	(N = 105)
CONSTRUCCION, OBRAS PUBLI- CAS, AGUA Y ENERGIA.			
Procedentes de otras empresas del mismo sector	33%	59%	86%
Procedentes del sector primario	13%	12%	1%
	(N = 31)	(N = 67)	(N = 43)
TRANSPORTES PRIVADOS Y PUBLICOS			
Procedentes de otras empresas del mismo sector	12%	11%	29%
Procedentes del sector primario	7%	4%	0%
	(N = 94)	(N = 82)	(N = 49)
COMERCIO Y SERVICIOS A LA PRODUCCION			
Procedentes de otras empresas del mismo sector	48%	25%	55%
Procedentes del sector primario	0%	1%	0%
	(N = 66)	(N = 115)	(N = 64)

Las tendencias al reclutamiento intra-sector son en sentido creciente en todos los sectores; el hecho de que no siempre el valor intermedio (1960-67) tenga una magnitud mayor que la precedente, o sea sensiblemente similar a la precedente, refleja los efectos de procesos de renovación de la ocupación, expansión del empleo, y recepción de fuertes migraciones en la zona, en ese periodo. En el caso del terciario, (comercio y servicios a la producción) donde hay la única discordancia del cuadro en ese sentido, está justificado suponer que nos hallamos ante el indicador numérico de movimientos de empleo correspondientes a la transformación del terciario, con la expansión de las actividades más modernas y necesarias para acompañar los procesos de industrialización y concentración urbana; es decir, movimientos de empleo que hicieron descender, temporalmente, la tasa de reclutamiento intra-sector.

Por lo que concierne al reclutamiento cuyo origen está en el sector primario (\*), sólo la industria tradicional (item que comprende: alimentos y bebidas, textiles, confección, cuero, madera, y materiales de construcción otros que el cemento), sigue reclutando todavía una proporción apreciable de gente procedente de ese sector. En cambio, antes de 1960, es construcción y obras públicas el sector que da el porcentaje comparativo más alto de reclutamiento del sector primario. Quiere esto decir que (aún con las restricciones que impone la limitación de grupos de edad de nuestra muestra a individuos de 24 - 55 años) ha dejado de corresponder a los hechos la imagen social común del sector construcción como aquél que recibe la masa de migraciones y luego las distribuye a otros sectores próximos, por ejemplo la industria o los transportes. Esto ha sido posiblemente verdad, pero parece fundado decir que ya no lo es. Es más, la alta tasa de reclutamiento intra-sector que ha alcanzado la construcción y obras públicas, indica que se ha creado ahí un subconjunto particular dentro del mercado de trabajo.

---

(\*) El lector deberá "leer" los porcentajes nulos en relación con la magnitud de los N que constan al pie de cada casilla. Es decir, 0% no significa, en términos absolutos, que no lleguen individuos del sector primario al sector receptor, sino que, entre N individuos, no se ha hallado ninguno; o dicho con otras palabras, que su probabilidad ha descendido de tal modo que haría falta una muestra de tamaño más grande para detectarlos.

El examen de los flujos desde Construcción y obras públicas hacia otros sectores receptores, es asimismo del mayor interés, tanto por una razón general (que, si la tendencia es decreciente, tiene un sentido, en el plano técnico, similar al de la disminución de los flujos procedentes del sector primario), como por razones particulares relevantes del mercado de trabajo de la zona de estudio (el progresivo incremento de los reclutamientos intra-sector y la función de la industria como sector emisor hacia otros sectores).

Cuadro nº 13

Magnitudes relativas que tiene el reclutamiento procedente del sector construcción y obras públicas, en la absorción de empleo por las empresas muestradas, según períodos de reclutamiento dentro de cada sector receptor. Población masculina, grupo de edad 24-55 años en 1970.

Sectores receptores	Períodos de reclutamiento		
	Antes del Plan de Estabilización (1959)	1960-67	1968-70
Industria tradicional	12% (N = 59)	7% (N = 129)	5% (N = 65)
Industria moderna	15% (N = 325)	11% (N = 423)	7% (N = 105)
Transportes privados y públicos	16% (N = 94)	30% (N = 82)	6% (N = 49)

La evidencia numérica es lo suficientemente fuerte para hacer ociosos otros comentarios. Todas las tendencias son decrecientes (12 → 5, 15 → 7, 16 → 6). Aparece, por otra parte, la indicación de que en el periodo 1960-67 ha habido intensos movimientos entre construcción y obras públicas y transportes (dadas las características de nuestra muestra, grandes empresas de transportes públicos), y que éste ha sido un fenómeno particular de ese periodo. Es decir, el lector deberá volver atrás, al cuadro nº 11, y reinterpretar el valor de 19% que aparece en la casilla donde se cruzan Transportes con Construcción y Obras Públicas; ese 19% global oculta fuertes diferencias diacrónicas (es una media ponderada de los valores 16, 30, 6).

Como último aspecto a notar en este examen de los flujos

intersectoriales especificados diacrónicamente, digamos que la industria contribuye crecientemente (como era de esperar, dados los datos ya conocidos) al reclutamiento del sector terciario (comercio y servicios a la producción); contribuye también crecientemente al reclutamiento del sector transportes (hay aquí un efecto particular del peso de las grandes empresas de transportes públicos, metro, y un ferrocarril conurbano, que tienen sus talleres propios); por el contrario, la industria contribuye cada vez menos al reclutamiento por el sector construcción y obras públicas (como era de esperar dado el alto grado de consistencia intra-sector alcanzado por este último, que constituye un subconjunto propio dentro del mercado de trabajo).

Cuadro nº 14

Magnitudes relativas que tiene el reclutamiento procedente del sector industria, en la absorción de empleo por las empresas muestreadas, según períodos de reclutamiento dentro de cada sector receptor. Población masculina, grupo de edad 24-55 años en 1970.

Sectores receptores	Períodos de reclutamiento		
	Antes del Plan de Estabilización (1959)	1960-67	1968-70
Construcción y obras públicas	44% (N = 31)	18% (N = 67)	0% (N = 43)
Transportes públicos	40% (N = 94)	42% (N = 82)	47% (N = 49)
Servicios terciarios a la producción y comercio	33% (N = 66)	54% (N = 115)	42% (N = 64)

Resumiendo: todas las ramas o sectores de actividad incrementan diacrónicamente su reclutamiento intra-rama o intra-sector. Los valores porcentuales del reclutamiento procedente de la misma rama o del mismo sector van en sentido creciente comparando los datos del reclutamiento anterior al Plan de Estabilización de 1959-60 con los del reclutamiento del trienio 1968-69-70:

Industria tradicional	69 → 78
Industria moderna	60 → 70
Construcción, obras públicas, agua y energía	33 → 86
Transportes privados y públicos	12 → 29
Comercio y servicios a la producción	48 → 55

Estos datos son susceptibles de diversas interpretaciones, en términos de la estructura del mercado de trabajo. En una situación del mercado de trabajo en la cual actúan tres fuertes condiciones, expansión del empleo en magnitud absoluta, intensas migraciones internas, y transformación de la composición de la relación capital-trabajo, parece fundado decir que se pasa de un mercado de trabajo de características globales poco diferenciadas, con capacidad de albergar flujos poco discriminativos inter-sectores, a un mercado de trabajo cada vez más estructurado o compartimentalizado, en el cual las empresas valoran cada vez más la experiencia laboral previa en la misma rama o sector de actividad económica. Si esto es así, la variable que llamamos, con lenguaje clásico, de composición de la relación capital/trabajo, sería la principal variable independiente explicativa del proceso de creciente especialización intra-rama de los individuos admitidos a empleo. Trataremos más tarde este aspecto.

Cuando las fuertes migraciones internas estaban constituidas sobre todo por individuos cuya ocupación anterior era en el sector primario, estos flujos tendían a introducir en el mercado de trabajo unos contingentes aptos para ser reclutados para las categorías socioprofesionales de bajo nivel de calificación de cualquier rama o sector, y por tanto este factor tenía una función de contra-tendencia al proceso de creciente estructuración del mercado de trabajo antes enunciado. Sin embargo, en la zona de nuestro estudio, la contribución del sector primario (medida por el empleo inmediato anterior al muestreado, y siempre teniendo en cuenta el range de edad, 24-55 años), al reclutamiento de empleo, no parece haber sido nunca muy importante: 13% en construcción y obras públicas (antes de 1960), 10% en industria tradi-

cional, 8% en industria moderna, 7% en transportes privados y públicos. Estamos evidentemente en presencia de indicadores numéricos de la existencia de un mercado de trabajo constituido por las características de una estructura ocupacional correspondiente a una tradición de industrialización y de actividades de servicios, ya bastante diferenciada o institucionalizada. El hecho de máximo interés que revelan nuestros datos consiste en ver que esta aportación del sector primario disminuye con el tiempo, de modo que se marcan cada vez más intensamente los micro-mercados de trabajo sectoriales. La contribución del sector primario al reclutamiento, desde antes del Plan de Estabilización (1959-60) al periodo 1968-1970, se mantiene estable sólo en la industria tradicional (10% → 9%),

disminuye en la industria moderna (8% → 3%), y decrece sobre todo en la construcción y obras públicas (13 → 1) y en los transportes (7 → 0), este valor nulo debiendo ser leído en el contexto probabilístico de un  $N = 49$ .

La función que pudo haber tenido en otra época el sector construcción y obras públicas como emisor de mano de obra para cederla a otros sectores, está asimismo disminuyendo fuertemente; en efecto, siempre comparando reclutamiento de antes del Plan de Estabilización (1959-60) con reclutamientos de 1968-1970, vemos que la industria tradicional reduce su recepción de empleo procedente de construcción y obras públicas de 12% a 5%, la industria moderna de 15% a 7%, y los transportes privados y públicos de 16% a 6% (El sector terciario siempre reclutó efectivos mínimos procedentes de construcción y obras públicas, como es obvio dada la diferente naturaleza del trabajo).

Ahora bien, las tendencias decrecientes del reclutamiento de empleo procedente del sector primario y del sector construcción y obras públicas, ¿tienen ambas la misma significación, en el sentido de que ambas sean la expresión de que disminuye la magnitud, en tanto que sectores emisores o cedentes de empleo, de los sectores de baja tecnología o calificación?.

Es dudoso que la respuesta positiva convenga a ambos sectores; creemos que ella puede predicarse del sector primario, pero no está claro que pueda decirse lo mismo del sector construcción y obras públicas. La sola evidencia que podemos enunciar con fundamento es que en este sector se ha autoconstruido, por así decir, un sub-mercado de trabajo muy específico. Por ejemplo, antes del

43  
Plan de Estabilización (1959-60) construcción y obras públicas recibía el 44% de sus efectivos (sobre base N = 31) de la industria; en 1968-1970 no aparece ningún individuo (sobre base N = 43) en construcción y obras públicas, procedente de la industria. Esto indica no sólo la autonomía de ese sub-mercado de trabajo a que aludimos, sino también que no hay flujos estadísticamente perceptibles que estén posibilitados por la tecnología o por la calificación en la industria y por las de la construcción y obras públicas.

Es en cambio muy notable el incremento de la función de la industria como sector emisor o cedente de empleo a otros sectores: de 40% a 47% en el reclutamiento por transportes (\*); de 33% a 42% en el reclutamiento por el sector terciario. Este hecho puede ser "leído" de dos maneras: o bien la industria asume esa función creciente porque su magnitud relativa en la estructura ocupacional es cada vez mayor, o bien la industria asume esa función porque se están elevando globalmente los niveles de calificación del empleo en la zona de estudio, de modo que la industria reemplaza, en parte, a un nivel de calificación más elevado, la función que, a un nivel de calificación menos elevado, desempeñaban el sector primario y el sector construcción y obras públicas. Ambas interpretaciones poseen un fundamento estadístico; pero digamos que la expansión, en magnitud relativa, del empleo en la industria que se deduce de los datos publicados por el I.N.E. sobre la provincia de Barcelona (periodo 1950-1970, cf. Cuaderno nº 2 de nuestra serie, addendum estadístico de la página 25) no parecen conceder el peso más fuerte a este hecho (expansión del empleo en la industria); en otras palabras, este hecho existe, pero es probablemente más fuerte la acción del otro factor, el incremento de los niveles cualitativos correspondientes a un proceso de transformación de la relación capital/trabajo en todos los sectores de actividad (manteniéndose, empero, y quizás ensanchándose, los cortes internos entre ellos en la dimensión de la densidad de capital).

Dentro de esta última línea de interpretación, deberíamos constatar que tienden a incrementarse los flujos entre industria y sector terciario (tomando la industria como sector receptor, ya que, por las razones que se adujeron en otro apartado precedentemente, no podemos basarnos en cifras del sector terciario como emisor que comprende servicios comerciales, financieros, administrativos, per-

---

(\*) Principalmente transportes públicos, ya que los efectivos de individuos empleados por empresas de camionaje privado, en nuestra muestra, son muy pequeños.

---

Prima facie estamos ante una constante diacrónica que invalida nuestra hipótesis. Pero si introducimos la distinción entre industria moderna e industria tradicional, la cual hemos visto tantas veces como correctamente fundada a lo largo de los Cuadernos nº 1 y 2 de nuestra serie, entonces los hechos aparecen en su sig-

sonales, y artesanos, de todas clases, dentro y fuera de la zona). Examinando los reclutamientos que las empresas industriales de nuestra muestra han hecho diacrónicamente (antes del Plan de Estabilización, de 1960 a 1967, y de 1968 a 1970), y tomando la precaución de eliminar del terciario emisor los servicios personales y artesanos (para dejar como terciario cedente de empleo el compuesto por comercio y servicios a la producción, excluido transportes), tenemos: a) que el porcentaje global de 12% que aparece en el cuadro nº 12 como parte del reclutamiento por la industria de empleo procedente del terciario, se reduce a 9% (por la exclusión citada de los servicios personales, artesanos, etc.); b) que este 9% se especifica diacrónicamente así:

<u>Antes del Plan de Estabilización</u>	<u>De 1960 a 1967</u>	<u>De 1968 a 1970</u>
9%	8%	9%

Prima facie estamos ante una constante diacrónica que invalida nuestra hipótesis. Pero si introducimos la distinción entre industria moderna e industria tradicional, la cual hemos visto tantas veces como correctamente fundada a lo largo de los Cuadernos nº 1 y 2 de nuestra serie, entonces los hechos aparecen en su significación cualitativa, porque hay una creciente relación entre la industria moderna, como sector receptor, y el terciario de servicios comerciales y productivos (excluidos transportes):

#### Cuadro nº 15

Parte del reclutamiento de empleo por la industria moderna (empresas muestradas en 1970) procedente del sector terciario de servicios comerciales y a la producción (excluidos transportes), en tres períodos de reclutamiento. Población masculina 24-55 años en 1970. En % intra-periodo.

R e c l u t a m i e n t o s		
<u>Antes del Plan de Estabilización</u>	<u>De 1960 a 1967</u>	<u>De 1968 a 1970</u>
10% (N = 325)	9% (N = 423)	13.4% (N = 105)

Es decir, aparece de 1960 a 1970 una tendencia al incremento del reclutamiento por la industria moderna (pero no por la industria tradicional) de individuos procedentes del sector ter-

ciario de servicios a la producción. Este hecho, "leído" conjuntamente con los otros enunciados precedentemente (tendencias decrecientes del reclutamiento de individuos procedentes del sector privado y del sector construcción y obras públicas, y tendencia creciente al reclutamiento intra-sector) se inscribe en un conjunto que tiene una significación coherente y unívoca. Nos hallamos ante una de las dimensiones socio-económicas de un proceso multidimensional, el de la elevación del nivel tecnológico de un sector, reflejado en los cambios de empleo intersectoriales e intrasectoriales, y en la substitución diacrónica, parcial, de unos sectores por otros como fuentes preferentes de reclutamiento del empleo.

Veamos, por último, qué acontece con los reclutamientos que realizan las empresas muestradas por nosotros del sector terciario de servicios comerciales y a la producción (esto es, excluyendo los servicios colectivos de carácter personal, clínicas, hoteleras, deportes). ¿Incrementa el sector terciario productivo, en tanto que sector receptor, sus reclutamientos procedentes de la industria? La respuesta es positiva:

<u>Antes del Plan de Estabilización</u>	<u>De 1960 a 1970</u>	<u>De 1968 a 1970</u>
33% (N = 66)	55% (N = 115)	41% (N = 64)

Los valores porcentuales 33 → 55, 41, no siguen un orden lineal, y la razón de ello es, muy probablemente, que, dentro de la tendencia creciente, hubo en el periodo 1960-67 transformaciones de empleo tan importantes (cuantitativa o cualitativamente) en el sector terciario productivo, que éste aumentó sus reclutamientos de la industria, más intensamente aún de lo que lo ha hecho posteriormente. Una vez que el sector terciario moderno tenga institucionalizado su propio mercado de trabajo (tasa creciente de reclutamiento intra-sector) estabilizará las magnitudes de sus movimientos con, y de, la industria (en particular la industria moderna), a un nivel bastante alto. Dado que hemos visto que la industria moderna muestra asimismo una cierta tendencia a incrementar sus reclutamientos procedentes del terciario productivo, queda configurada una sub-área del mercado de trabajo que corresponde a las actividades productivas de mayor intensidad de capital, área que recubre la complementariedad parcial y las afinidades de empleo, área en fin que se desmarca progresivamente del mercado de trabajo de otros

sectores, como el primario y la construcción y obras públicas, o de otras ramas, como la industria tradicional (cuyo comportamiento observamos, una vez más, significativamente diferenciado del de la industria moderna).

Los hechos que emergen de nuestro análisis en manera alguna constituyen hechos aislados provistos de mera significación empírica. Son hechos que se inscriben fácilmente en un contexto teórico. La observación según la cual la intensidad de reclutamiento del sector primario por la industria tradicional no se vé afectada dia-crónicamente, es una observación capital, que va más allá de la simple función de constatar la "bondad" metodológica de nuestra dicotomización del sector industria en dos ramas. La rama de menos densidad de capital (un marxista dirá la rama en la cual el "capital variable" tiene la mayor magnitud relativa) es la que sigue absorbiendo más gente directamente del sector primario. Esto mismo ha debido estar haciendo el sector construcción y obras públicas hasta que ha institucionalizado o autonomizado su propio sub-mercado de trabajo (y habría que ver si lo que ocurre es que no podemos detectar en las empresas, la persistencia, aunque atenuada en intensidad, de aquél proceso, porque funciona aquí un corte organizativo: el de las agencias de intermediarios que manipulan, reciben, redistribuyen, etc., la mano de obra).

Si el lector vuelve atrás, a los epígrafes finales de la Introducción a este Cuaderno nº 3, recordará que se establece allí una relación entre homogeneidad relativa en las distribuciones de nativos y no nativos, por categorías socioprofesionales, y las ramas de actividad económica (el secundario dividido en las dos citadas, tradicional y moderna, y el terciario dividido también en dos, comercio y actividades terciarias de servicios a la producción). Las ramas de baja densidad de capital o con bajos requisitos tecnológicos distribuyen, por así decir, a los migrantes más desigualmente que las ramas de alta densidad de capital o de mayores requisitos de calificación. Es posible que absorban en la zona de estudio una masa más grande de migrantes, y es posible asimismo que su monto global (social) de capital sea mayor que el monto global de capital del secundario moderno y del terciario productivo. Lo que caracteriza a estos últimos es la mayor intensidad de capital per cápita activa. Estas ramas distribuyen, por así decir, a sus migrantes, menos desigualmente respecto de los nativos, tomando como unidad de medida las dispersiones intra-categorías socioprofesionales.

La capacidad cuantitativa de absorción de migrantes (y cabría añadir, de personal femenino bajamente calificado, el cual no consta en nuestra muestra, pero cuya existencia se advirtió en la muestra general analizada en el Cuaderno no 1) es, pues, una función a la que se dará la valoración social más alta dentro de una óptica de creación bruta de empleo o de absorción de migrantes procedentes de regiones con desempleo crónico o con excedentes demográficos.

La capacidad cualitativa de integración o de igualación tendencial (dentro de las diferencias absolutas que separan, en particular en términos educativos, a las dos subpoblaciones) será la función a la que se valorará más alta en caso de que ya no se considere la creación bruta de empleo una prioridad social.

Todo ésto, en cuanto a la valoración subjetiva que se haga del proceso. Desde el lado de la realidad objetiva, lo importante es percibir que la rama tradicional no puede cumplir la función que hemos llamado cualitativa, por grande que sea el monto global de capital invertido en la producción. En cambio sería posible, para la rama moderna, cumplir las dos funciones, la cuantitativa y la cualitativa, a condición de que hubiera una extensión de su empleo con las características que le constituyen.

Más adelante vamos a ver que la cuestión deviene mucho más compleja cuando se introducen en el análisis datos correspondientes, no a propiedades contextuales, sino a propiedades analíticas. Veremos, al considerar tanto las categorías socioprofesionales en los sectores receptores de empleo, como los datos sobre estudios cursados por los individuos, que el incremento del nivel de tecnificación se acompaña de una transformación del sistema productivo, por la cual los obreros manuales especializados sobre tareas (poco o nada calificados, categoría E) son reclutados en proporción que aumenta diacrónicamente respecto de los obreros calificados de oficio (categoría D). Precisaremos más adelante hasta qué punto la lectura que hemos venido realizando hasta ahora contiene sólo un aspecto de los hechos, y cómo hay que proceder a ligar observaciones factuales hasta ahora inconexas para obtener la imagen de un sistema coherente en su multidimensionalidad.

4.- Especificación de la procedencia sectorial, por categorías socioprofesionales de admisión en el sector de reclutamiento.

La descripción de movimientos intersectoriales en el mercado de trabajo, realizada en las páginas anteriores, puede ser completada con mayor precisión si hacemos entrar en el análisis las categorías socioprofesionales que fueron asignadas a los individuos al ser empleados por las empresas de cada sector receptor. Es decir, cada valor porcentual hallado en los cruces anteriores que consta en cada casilla de una tabla de doble entrada donde se cruzan dos sectores (el cedente de empleo y el reclutante), puede ser especificado en sus magnitudes parciales componentes, correspondientes a las 9 categorías socioprofesionales (escala substantiva, véase Cuaderno nº 2, pág. 29) de la codificación en la admisión a empleo. Tenemos así un nuevo cruce a tres variables (sector actual, sector del trabajo anterior, categoría de admisión), pero, dado que esta última tiene nueve variantes, los efectivos absolutos por casilla disminuyen tan sensiblemente que es necesario proceder a agregaciones en algunos casos.

Veamos primeramente lo que hace aparecer el análisis cuando el sector receptor es la industria.

Cuadro nº 16  
 Origen sectorial (empleo inmediato anterior) de los individuos reclutados por las empresas muestradas del sector INDUSTRIA, según categorías socioprofesionales asignadas en el momento de la admisión. En % intra-categoría. Población masculina 24-55 años en 1970.

SECTOR DE ORIGEN	CATEGORIAS SOCIALES PROFESIONALES DE ADMISIÓN				
	Peones y semicalificados	Manuales calificados	Subalternos	Empleados administrativos	Técnicos medios
Industria	57.4	81.7	50.0	62.0	88.0
Servicios terciarios	10.4	7.9	33.0	24.0	-
Transportes, marina mercante, comunicaciones	4.8	3.2	17.0	8.0	4.0
Construcción y obras públicas	15.3	4.3	-	3.0	4.0
Sector primario	12.1	2.9	-	3.0	4.0
(N)	100 (685)	100 (279)	100 (12)	100 (37)	100 (24)
					100 (23)
					100 (13)
					100 (4)

El cuadro nº 17 concluye de definir y concretar la naturaleza asimétrica de estos movimientos.

En tanto que el terciario suministra a la industria empleados administrativos, jefes administrativos, y directivos, en proporciones cuya tendencia va en sentido creciente cuanto más alta es la categoría socioprofesional (24% de los empleados administrativos reclutados por la industria proceden del terciario, 64% de los jefes administrativos), la industria suministra al terciario relativamente menos "cuadros" administrativos, pero más técnicos de nivel medio y bajo. Hay aquí un problema de asimilación de categorías, dada la diferente naturaleza del trabajo en cada sector, y hay también un problema de insuficiencia de efectivos absolutos, dados los N extremadamente pequeños de algunas casillas del cuadro nº 18. Es la lógica de la relación asimétrica la que debe ser retenida: los flujos del terciario a la industria parecen recubrir sobre todo directivos administrativos; los de la industria al terciario, administrativos de nivel bajo y técnicos de nivel bajo y medio.

Digamos finalmente que en el cuadro nº 17 se repite, como el lector puede observar por sí mismo, el formato triangular que deja casillas vacías en el lado inferior derecho del cuadro (donde se cruzan las líneas correspondientes al origen sectorial primario y de construcción y obras públicas, con las columnas correspondientes a categorías de nivel más alto).

Para que el análisis tenga un cierto interés científico habría que distinguir en los cambios de empleo las tres posibilidades siguientes:

- a) el individuo cambia de empresa pero no de rama de actividad (por ej., pasa de una empresa de fabricación de cemento a otra que fabrica lo mismo, pasa de una empresa del metal a otra del metal, pasa de un Banco a una Caja de Ahorros, etc.).
- b) el individuo, al cambiar de empresa, cambia de rama pero no de sector; este es el item fuente de mayores problemas y de confusiones, porque, siendo las ramas agregaciones de empresas, ¿dónde se trazan las fronteras entre ellas? Toda solución dada a este problema es imperfecta, y en los casos no obvios depende asimismo de los criterios definitorios de la tercera posibilidad:
- c) el individuo, al cambiar de empleo, cambia no sólo de rama sino también de sector.

¿Debemos limitarnos a la mera distinción gruesa entre sectores primario, secundario, y terciario? El análisis no puede llevarse entonces muy lejos, no pudiendo pedirse resultados cualitativos a partir de clasificaciones que son gruesas. La cuestión, en tanto que problema de codificación, tiene además otra dimensión, que no será inútil citar aquí. En España no hay una profesionalización de la investigación sociológica que permita la existencia de codificadores profesionales, acostumbrados a interpretar correctamente un código cuando están pasando del lenguaje común de los cuestionarios al lenguaje de la tarjeta perforada. Hacer generalizaciones correctas, ésto es, saber clasificar los casos según clases lógicas, no es una actividad intelectual que haya que dar por obvia y espontáneamente existente en los individuos. En un país de la tradición a-lógica del nuestro (a-lógica, no ilógica, esto es, donde el discurso común obedece más a criterios particularistas relevantes de la situación en que el discurso es producido y de la posición de los actores que lo emiten, que a criterios de pertinencia formal o cognitiva) hemos observado que es poco útil presentar a los codificadores (en su mayoría estudiantes aficionados) un código con criterios de generalización formales (ejemplo, "serán clasificados en la clase A todos los casos que presenten la propiedad X") porque distinguir "la propiedad X" es ya una operación de abstracción intelectual. Es preferible dar una tabla de ejemplos em-

píricos, confiar en el aprendizaje, y revisar después una muestra aleatoria de la codificación. En nuestro caso se dieron a los codificadores unas instrucciones generales y luego una serie de ejemplos empíricos (\*).

Expuestas todas estas limitaciones, veamos la respuesta a las preguntas formuladas precedentemente.

Cuadro no 18

Cambios de rama o de sector al cambiar de empleo los individuos, según origen (nativos, no nativos) y periodo de reclutamiento. Población masculina 24-55 años en 1970. En % intraorigen e intra periodo.

Proceden de:	Reclutados antes del Plan de Estabilización		Reclutados 1960 - 67		Reclutados 1968-69-70	
	Nativos	No nativos	Nativos	No nativos	Nativos	No nativos
la misma rama	11.5	8.0	19.8	13.5	37.5	28.8
diferente rama pero mismo sector	25.2	16.0	20.6	14.2	16.0	16.9
diferente sector	63.3	76.0	59.6	72.3	46.5	54.3
(N)	100	100	100	100	100	100
	(297)	(250)	(282)	(482)	(125)	(201)

(\*) Además del problema señalado, hay el de la diversidad de producción o de actividad económica de algunas empresas, lo que hace difícil codificarlas en una sola rama.

Ejemplos concretos dados a los codificadores, son los siguientes:

- Los individuos procedentes de agricultura, pesca, y minería, han cambiado siempre de sector.
- Un individuo que tenía un taxi y ahora lleva el camión de una fábrica, ha cambiado de sector (estaba en transportes, está en industria).
- Un individuo que tenía un comercio de bebidas y ahora está en una industria que fabrica bebidas, ha cambiado de sector (estaba en comercio, está en industria).
- Un individuo que tenía un taxi y ahora es motorista de tren, no ha cambiado de sector (estaba y está en transportes).
- Un artesano que hacía muebles y ahora está en una fábrica de maderas para la construcción, ha cambiado de rama pero no de sector.
- Un obrero textil que ahora está en una fábrica de bolsos para señora, ha cambiado de rama pero no de sector.
- Un individuo que era empleado de Banco y ahora es contable en una fábrica, ha cambiado de sector.
- Un individuo que estaba en fabricación de aparatos eléctricos y ahora está en una metalúrgica, ha cambiado de rama pero no de sector.

Etc.

El cuadro nº 18 es de un gran interés. Los datos significativos son los de la primera línea (no cambiaron de rama al cambiar de empleo) y los de la tercera (cambiaron de sector). En la primera dimensión los porcentajes son diacrónicamente crecientes tanto para nativos (11.5 → 19.8 → 37.5) como para no nativos (8.0 → 13.5 → 28.8). Es decir, hay una especialización creciente en ambas subpoblaciones. En términos absolutos esta especialización parece más intensa entre los nativos (37.5) que entre los no nativos (28.8). ¿Y en términos diacrónicos? La diferencia entre los valores extremos es de + 28% para los nativos y de + 20.8 para los no nativos; es decir, parece ser también algo más fuerte a favor de los nativos.

Prima facie habría una contradicción entre los resultados que observamos en el Cuaderno nº 2 (páginas 90-93) que demuestran una mayor plurifuncionalidad intra-empresa de los nativos, respecto de los no nativos, con estos resultados que contemplamos ahora y que nos hablan de una mayor especialización de los nativos. No sólo no hay tal contradicción, sino que ambas dimensiones integran un mismo proceso. Los nativos tienen una mayor plurifuncionalidad intra-empresa (mayor capacidad de pasar de la vía técnica a la administrativa y viceversa) precisamente porque se mueven dentro de un espacio más circunscrito intra-rama o intra-sector.

Esta observación es del mayor interés sociológico.

¿Qué se desprende al examinar la tercera línea de datos del cuadro? ¿Disminuye su dispersión inter-sectorial la subpoblación no nativa?. En efecto, la disminuye, y algo más marcadamente (aunque la diferencia en términos estadísticos sea muy débil) que la subpoblación nativa: diferencias, -21.7 para no nativos, -16.8 para nativos (siempre entre ambos extremos de los valores diacrónicos, tomando como base el más reciente 1970). Ambos procesos son complementarios y ambos son lógicamente consistentes con los hallazgos que hicimos anteriormente sobre el incremento diacrónico del reclutamiento intra-sector. Ahora bien, sabiendo que los no nativos son en su inmensa mayoría trabajadores manuales y que, dentro de éstos, son mayoría a su vez los poco o nada calificados, y que en cambio los nativos son abrumadoramente mayoritarios en las categorías administrativas y directivas, es pertinente que nos planteemos la pregunta: ¿no estamos extrayendo una inferencia común para ambas

poblaciones al hablar de especialización intra-sector o intra-rama, cuando de hecho manejamos resultados numéricos que proceden de zonas o áreas opuestas del abanico socioprofesional? ¿Conviene acaso el concepto de especialización tanto a nativos como a no nativos, o bien lo que es especialización para unos (trabajo especializado sobre tareas) deviene otra cosa distinta, es decir profesionalización (concepto de "carrera laboral" o de profesión) para los otros?.

Para poder responder, demos un paso más en el análisis, trabajando con la variable de origen (nativos, no nativos).

(sigue el texto en la página 56)

Hemos visto antes las características más o menos institucionalizadas del mercado de trabajo y de los movimientos intra e inter-sectores, sin distinguir todavía entre nativos y no nativos. Operemos ahora con esta dicotomía.

Al introducir la variable de origen de los individuos (nativos, no nativo) dentro de cada sector receptor, podemos hacer dos clases de lectura: una, globalizando = 100 cada subpoblación; esta opción separa en dos subconjuntos, aislados uno respecto del otro, cada subpoblación del sector receptor por sectores cedentes, y es válida para tener una imagen global de la distribución de cada subpoblación según los flujos que alimentan en efectivos el sector de llegada; la otra clase de lectura consiste en ir tomando, para cada sector receptor, los efectivos de cada casilla correspondiente a un sector cedente, y dividir éstos entre nativos y no nativos; esta segunda opción permite ver más marcadamente las diferentes magnitudes con que cada subpoblación contribuye a un sector receptor desde cada sector de origen.

La primera pregunta que parece pertinente que nos formulemos, es la siguiente: sabiendo que hay un fuerte efecto de consistencia intra-sector (cada sector recluta la mayoría de sus efectivos en el interior de sí mismo), esta proposición ¿es válida igualmente para nativos y no nativos? ¿Hay algún sector que reclute nativos, o no nativos, en proporción mayor (intra-población según origen de los individuos), que la que aparece por el efecto de consistencia intra-sector?.

En el caso de la industria tanto nativos como no nativos proceden, en más de dos tercios los primeros (73.3%) y en más de la mitad los segundos (57.5%) de la propia industria. Es decir, el 64%, efecto global observado en el cuadro nº 14 es un compuesto de dos tasas diferentes, siendo más fuerte la de los nativos.

En el caso de la construcción y obras públicas el efecto de consistencia intra-sector es evidente sólo para los no nativos (71.7% de los no nativos reclutados por construcción y obras públicas proceden del propio sector construcción); en cambio, en lo que concierne a los nativos, parece haber movimientos entre industria y construcción que son por lo menos iguales en volumen, y quizás más importantes (el N = 36, es demasiado pequeño para una inferencia estadística más precisa) que los movimientos intra-sector. Es

Cuadro n° 19

Especificación de los reclutamientos de empleo, según el sector receptor y los sectores cedentes, por origen de los individuos (nativos, no nativos). En % intra-sector receptor e intra-población. varones 24-55 años en 1970.

SECTORES CEDENTES		SECTORES RECEPTORES					
		Industria		Construcción, obras públicas, agua y energía		Transportes	
Nativos	No nativos	Nativos	No nativos	Nativos	No nativos	Nativos	No nativos
Industria	73.3	57.5	38.9	12.3	58.1	35.1	40.2
Construcción y obras públicas	7.3	13.3	30.6	71.7	6.8	25.2	3.8
Transportes y comuni- caciones	3.6	5.1	13.9	1.9	14.8	15.2	3.3
Terciario	12.4	12.0	5.5	6.6	18.9	18.5	52.7
Primario	3.4	12.1	11.1	7.5	1.4	6.0	-
	100	100	100	100	100	100	100
(N)	(450)	(652)	(36)	(106)	(74)	(151)	(109)

posible que la industria ceda "cuadros" nativos a la construcción y obras públicas. Los fuertes flujos de no nativos entre empresas de construcción son mayoritariamente de personal poco calificado. En otras palabras, es en este sector donde las diferencias entre nativos y no nativos son más fuertes.

En lo que concierne al sector de transportes no hay diferencias en la consistencia intra-sector entre nativos y no nativos.

En lo que concierne al sector terciario, la consistencia intra-sector se debe a los nativos no a los no nativos (52.7, 42.2). (El valor global era de 49%) (Cf. cuadro nº 12).

Si ordenamos las magnitudes de mayor a menor, reencontramos una vez más la posición alta de la industria y el terciario, esta vez asociada a los valores porcentuales de la subpoblación nativa

Industria	73.3%
Terciario	52.7%
Construcción y obras públicas	30.6%
Transportes	14.8%

Pero este orden no es el mismo para la subpoblación no nativa, en la cual aparece con el valor porcentual de reclutamiento intra-sector más fuerte el sector construcción y obras públicas (71.7); el orden restante se mantiene: industria 57.5%; terciario 42.2%; transportes 15.2%. Es decir, queda ahora especificado hasta el máximo que permiten nuestros datos ese micro-mercado de trabajo constituido por el sector construcción y obras públicas.

Otros hechos que reclaman nuestra atención emergen del cuadro nº 19.

Cuando el sector terciario recluta empleo procedente de la industria, no hay diferencias entre nativos y no nativos (40.2%, 40.4%). Los individuos que pasan de la industria al terciario deben poseer, por lo visto, unos atributos o calificaciones tales que borraran las diferencias de origen(\*).

De hecho, es del mayor interés constatar que los valores que aparecen en la línea del terciario como sector emisor, son sensiblemente muy iguales entre nativos y no nativos (excepto la última

(\*) Pero más adelante veremos que se produce aquí el enmascaramiento de dos tendencias de dirección opuesta, que sólo se revelan cuando se introduce en cada subpoblación la diferencia por grupos de edad.

ma columna, donde aparece el efecto de la consistencia intra-sector asociado a la subpoblación nativa, presumiblemente de mayor nivel de calificación). Cuando leemos esos valores porcentuales tan iguales (12.4% y 12.0% en el reclutamiento de la industria procedente del terciario, respectivamente para nativos y no nativos; 5.5% y 6.6% en construcción y obras públicas; 14.8% y 15.2% en transportes, 40.2% y 40.4% en el reclutamiento del terciario procedente de la industria, etc.) no podemos por menos de señalar que se dibuja ahí un espacio social en el cual no hay diferencias entre nativos y no nativos. No es sorprendente que ese espacio social esté recubierto, en grueso, por un subconjunto poblacional particular: el de los trabajadores o empleados no manuales.

6.- Especificación de los reclutamientos por la industria moderna y por el sector terciario según grupos de edad, origen de los individuos (nativos, no nativos), y procedencia sectorial.

Aunque la edad es un atributo de los individuos, y por consiguiente una variable de un tipo diferente a las variables que hacen referencia a sectores económicos (de origen y de reclutamiento) y a categorías socioprofesionales, ha llegado el momento <sup>(introducir)</sup> de la y de observar la especificación de las tendencias anteriormente constatadas por grupos de edad de los individuos (cf. en el Cuaderno nº 2, págs. 17-22 la explicación de la tricotomía en tres grupos de edad de la población de nuestra muestra: nacidos de 1915 a 1924 (subgrupo "viejo"), nacidos de 1925 a 1936 (subgrupo "intermedio"), y nacidos después de 1936 (subgrupo "joven").

La dimensión a observar al introducir la variable de la edad (controlándola, a causa de las diferentes magnitudes absolutas de cada subgrupo), consiste en ver,

1º) Si hay alguna especificación particular por grupos de edad, en los movimientos intra, e inter-sectoriales, en los dos casos cualitativamente más interesantes de sectores receptores de empleo (la industria moderna y el sector terciario (excluidos transportes).

2º) Si el proceso de creciente reclutamiento intra-sector está asociado a la edad, en cuyo caso habría que corregir las hipótesis sobre una elevación de los umbrales o requisitos de empleo, variable asociada a su vez a los cambios que se suponen en la densidad de capital. En efecto, si el creciente reclutamiento estuviera asociado a la edad, sería un subproducto de la experiencia acumulada por los individuos, propiedad de tipo personal muy diferente a la anterior. La hipótesis a validar requiere, pues, lo siguiente:

a) que las tasas de reclutamiento intra-sector no sean más fuertes cuanto más viejos son los individuos;

b) que los reclutamientos que la industria moderna hace tomando individuos procedentes del sector terciario, sean más fuertes cuanto

más jóvenes son los individuos (asociación entre edad más joven, sector terciario presuntamente más moderno, y recepción creciente por la industria moderna de personal administrativo calificado o de nivel más alto de educación, procedente del terciario).

Procederemos a controlar también la población según origen (nativos, no nativos) para evitar que quede enmascarado un efecto particular debido a esta variable (tendencias opuestas según subpoblación que podrían anularse mutuamente al trabajar con valores porcentuales globales).

Tratándose de un cruce a cuatro variables (sector receptor, sector cedente, origen de los individuos, y edad) ha habido que proceder a algunas agregaciones (sectores de origen) para no trabajar con N demasiado pequeños.

Cuadro nº 20

Reclutamientos por la INDUSTRIA MODERNA, según sector de procedencia de los individuos (empleo inmediato anterior), origen (nativos, no nativos) y grupos de edad. En % intra-grupos de edad e intra-origen. Población masculina, 24-55 años en 1970.

Sector de procedencia	Reclutamientos por la industria moderna					
	Nativos			No nativos		
	"viejos"	"medios"	"jóvenes"	"viejos"	"medios"	"jóvenes"
Primario	12	1	0	15	9	9
Secundario	73	82	75	71	70	74
Terciario	15	17	25	14	21	17
(N)	100	100	100	100	100	100
	(67)	(203)	(87)	(63)	(247)	(191)

En lo que concierne al reclutamiento intra-sector, las series de valores porcentuales (73, 82, 75, nativos; 71, 70, 74, no nativos) no hacen emergir unas diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de edad (en todo caso parecería haber una débil tendencia al incremento intra-sector en los subgrupos de edad más jóvenes). Es decir, los valores más fuertes de reclutamiento intra-sector no están asociados al grupo de mayor edad.

En lo que concierne al reclutamiento procedente del terciario, es obvio que la tendencia es creciente cuanto más jóvenes son los individuos, en particular entre los nativos (15→17→25).

Veamos ahora el mismo cruce de cuatro variables cuando el sector receptor de empleo es el terciario.

Cuadro nº 21

Reclutamientos por el SECTOR TERCIARIO, excluidos transportes, según sector de procedencia de los individuos (empleo inmediato anterior), origen (nativos, no nativos) y grupos de edad. En % intra-grupos de edad e intra-origen. Población masculina 24-55 años en 1970.

Sector de procedencia	Reclutamientos por el sector terciario					
	Nativos			No nativos		
	"viejos"	"medios"	"jóvenes"	"viejos"	"medios"	"jóvenes"
Primario	0	0	0	0	1	0
Secundario	33	53	37	54	46	44
Terciario	67	47	63	46	53	56
(N)	100	100	100	100	100	100
	(33)	(81)	(74)	(26)	(57)	(27)

En este cuadro nº 21, vemos hasta qué punto era pertinente la separación de las dos subpoblaciones según origen (nativos, no nativos). La consistencia intra-sector es un fenómeno bastante más fuerte entre los nativos, pero no hay un efecto asociado a la edad en el sentido de que aumente la consistencia intra-sector entre los individuos más jóvenes. Lo que se observa en el cuadro es un efecto lateral de un hecho al que ya aludimos precedentemente: ha habido un reclutamiento excepcional, en algún periodo, de individuos procedentes del sector secundario; aquí vemos que este reclutamiento fue sobre todo de nativos de edad media, que pasaron del secundario al terciario. Al cambiar de empleo, podemos sugerir que ganaron en el status social que está asociado al puesto de trabajo o al nivel en la "carrera" laboral.

Si el proceso que llamamos de "profesionalización" estuviese asociado a la edad, los reclutamientos intra-terciario serían

más fuertes en el grupo "viejo" que en el grupo más joven. Observamos que ésto es así para los nativos ( $67 - 63 = +4$ , diferencia estadísticamente débil pero suficiente para señalar que las cifras van en la dirección de esta probabilidad, y no en la dirección opuesta). Ahora bien, es lo contrario de lo que ocurre con los no nativos (diferencia -10 en contra del grupo de edad más viejo). Lo que "cantan los números" aquí es nada menos que entre los no nativos no hay tal profesionalización en cuanto tendencia dominante asociada a la edad; hay lo contrario, un reclutamiento creciente de jóvenes no nativos intra-terciario. ¿Cómo se explica ésto?.

La lectura superficial que harían los aprendices en sociología diría lo siguiente: tienden a igualarse las dos subpoblaciones en el grupo de edad más joven. De diferencias muy fuertes entre ambas en el subgrupo "viejo" ( $33 - 54, 67 - 46$ ) se pasa a diferencias mucho más débiles en el subgrupo más joven ( $37 - 44, 63 - 56$ ). Pero de estos datos pueden extraerse dos deducciones opuestas:

- o bien que la fracción más joven de la subpoblación no nativa se acerca verdaderamente al pattern, ya antes existente en el tiempo, propio de la subpoblación nativa, por tendencia a la homogeneidad de atributos entre ambas;

- o bien que estamos ante la indicación numérica de un corte interno dentro de la subpoblación no nativa.

¿Qué queremos decir con esto último? Estamos diciendo que hay que reconsiderar el cuadro en su totalidad. Los jóvenes trabajadores, no nativos, del sector secundario, parecen no poseer los atributos necesarios para pasar al terciario (en tanto que tendencia dominante). En otras palabras: el orden débilmente creciente ( $33 \rightarrow 37$ ) en los nativos sería un indicador de la posesión de capacidades (presumiblemente individuales) para el paso del secundario al terciario. El orden claramente decreciente ( $54 \rightarrow 44$ ) entre los no nativos, sería una indicación de la débil existencia de esas capacidades entre los trabajadores no nativos del sector secundario. Entonces, el orden creciente intra-terciario ( $46 \rightarrow 56$ ) entre los no nativos, lo que nos está diciendo es que hay, dentro de la subpoblación no nativa, una mayor disponibilidad de atributos para el acceso a empleos del sector terciario cuanto más jóvenes son los individuos (o en breve, una mayor disponibilidad de jóvenes para esos empleos). Esta disponibilidad resultaría de la acumulación de propiedades individuales (p. ej. estudios cursados por los no nativos jó-

venes que no tendrían los no nativos "viejos"). Y este proceso sería una propiedad intrínseca a esta fracción de la subpoblación no nativa. En cambio entre los no nativos del sector secundario no se da esta propiedad, de modo que este otro subconjunto ve reducidas sus probabilidades de pasar al sector terciario. En otros términos: entre los nativos, los valores numéricos de las filas secundario y terciario del cuadro nº 21, son indicadores de un solo y mismo proceso de movilidad socioprofesional de sentido positivo; son valores numéricos que hay que leer ligados unidireccionalmente. Entre los no nativos, la direccionalidad en sentido contrario nos dice que estamos ante procesos portadores de diferente sentido y relevantes de fracciones distintas dentro de la subpoblación no nativa.

Nota técnica: La interpretación que damos a las relaciones que aparecen en los cuadros núms. 20 y 21, puede ser tal vez contestada por un sociólogo que "lea" los cuadros desde un punto de vista alternativo. Parece, pues, necesario, explicitar el fundamento con el cual se apoya nuestra interpretación cuando recurrimos a la ayuda de las pruebas estadísticas.

Hay en los cuadros 20 y 21 tres estructuras diferentes en lo que atañe a la direccionalidad de las magnitudes relativas resultantes del cruce de la variable edad de los individuos por la variable sector de origen. Designando por N los nativos, por Nn los no nativos, por V los más viejos y por J los más jóvenes, por S el origen del sector secundario y por T el origen del sector terciario, tenemos la simplificación siguiente:

#### Reclutamientos por la industria moderna

		N			
		V	J	V	Nn
S		-	+	S	-
T	-	+	T	-	+

#### Reclutamientos por el sector terciario

		N			
		V	J	V	Nn
S		-	+	S	+
T	+	-	T	-	+

El lector puede ver por sí mismo que no hay diferencias de direccionalidad entre N y Nn en el caso de los reclutamientos por la industria moderna. Hay en cambio dos estructuras que son diferentes de la anterior, y además opuestas entre sí, en el caso de los reclutamientos por el sector terciario.

Utilizando los valores del estadístico z como tests, a un nivel de significación de 0.05, en el caso de los reclutamientos por la in-

dustria moderna ningún valor de  $z$  es estadísticamente significativo. Quiere ésto decir que la estructura de los flujos de empleo es tal, que las magnitudes porcentuales de reclutamiento de individuos viejos entran en los márgenes de predictibilidad de las correspondientes a individuos jóvenes, y recíprocamente.

Aplicando el test de  $X^2$ , los valores de  $X^2$  no son significativos ni en el caso de los nativos ni en el de los no nativos. Quiere ésto decir que en el caso de los reclutamientos por la industria moderna no hay asociación estadísticamente significativa entre mayor edad y procedencia del sector secundario (procedencia intra-sector), ni entre mayor edad y procedencia del sector terciario, sean nativos o no nativos. Cuando la industria moderna recluta individuos procedentes de la propia industria (sector secundario) no aparece como especialmente interesada en reclutar a individuos de los cuales pueda predicarse que, por su mayor edad, tienen atributos de mayor calificación, jerarquía, o experiencia laborales. Por el contrario, la consistencia en los signos (siempre los signos + están en las mismas casi-las) nos dice que, aunque las diferencias sean estadísticamente débiles (nivel de significación más bien riguroso al 0.05), la industria moderna aparece como tendencialmente interesada en reclutar, tanto del secundario como del terciario, individuos más jóvenes en preferencia a individuos más viejos.

Pasemos ahora a los reclutamientos por el sector terciario. Como dijimos antes, la direccionalidad de los valores porcentuales resultantes del cruce, da aquí unas estructuras de signos opuestas. Ningún valor de  $z$  es estadísticamente significativo a un nivel de 0,05. Pero en el caso de los nativos el test de  $X^2$  es significativo e indica la existencia de una asociación entre edad más joven y procedencia del sector secundario y edad más vieja y procedencia intra-sector. Parece, pues, que el sector terciario, cuando recluta nativos, tiende a valorar la calificación, experiencia, o jerarquía laborales, asociadas a la edad (posiblemente porque destina estos individuos a empleos de cierta responsabilidad). Por otra parte, para los individuos nativos más jóvenes, el paso del secundario al terciario probablemente incluye una movilidad no sólo sectorial, sino socioprofesional o social en sentido estricto.

No es éste el caso entre los no nativos reclutados por el sector terciario. Dado que en el cuadro correspondiente a Nn, ni el valor de  $z$  ni el test de  $X^2$  son significativos, y que la estructura de signos es única (no se reproduce como en el caso de la industria moderna), no podemos deducir, de la simple direccionalidad de los signos, una hipótesis del tenor de la siguiente: los no nativos han necesitado adquirir, trabajando en el sector secundario, una experiencia, una calificación, o una jerarquía laborales de un cierto nivel, asociadas a la edad, para tener probabilidades de pasar del secundario al terciario (flujos inter-sectores que recubren una cierta movilidad social: de trabajo manual a no manual). Esta hipótesis, por plausible que sea, no podemos probarla estadísticamente mediante estos cruces. No obstante, podemos "leer" el valor no significativo de  $X^2$  como indicador de dos hechos diferentes:

(i) en el cuadro Nn de reclutamientos por el terciario, a pesar de la estructura de signos no hay asociación entre las variables edad y sector (edad más vieja y origen del sector secundario; edad más joven y origen del sector terciario);

(ii) el valor no significativo de  $X^2$  dice algo más: no sólo resuelve una cuestión formal (no asociación entre dos variables), sino que nos remite a una cuestión substantiva: dentro de los no nativos hay independencia de dos subpoblaciones.

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS DE LOS MOVIMIENTOS  
EN EL MERCADO DE TRABAJO

1.- Situación laboral de los individuos al ser admitidos a empleo.

Hemos hablado hasta ahora de sectores de origen, tomando como población de análisis la formada por los individuos que ya estaban activos (trabajando en otra empresa o trabajando por cuenta propia).

De una variable contextual como es el sector de actividad económica del cual proceden los individuos, pasemos ahora a una variable que recubre la situación laboral individual en el momento del reclutamiento, tanto si los individuos estaban ya activos como si no lo estaban (cf. observación anterior en página ).

De nuevo hay que recordar al lector que operamos sobre población masculina, grupo de edad 24-55 años en 1970. Esta restricción es importante porque reduce el subconjunto de individuos que tienen el empleo muestreado por nosotros en 1970 como el primer empleo en su vida profesional o activa. Una parte de los individuos más jóvenes ya habían tenido la posibilidad de desempeñar otros empleos en empresas anteriores a las muestreadas.

Dentro de cada categoría socioprofesional (en este caso operamos con las categorías que tienen los individuos en el momento de la encuesta), separamos para análisis el subconjunto de los individuos de los que se poseen informaciones de alguna clase sobre su historia ocupacional o sobre su situación laboral cuando ingresaron en la empresa.

La primera clasificación que cabe establecer es la que se para a los individuos según que procedan de la población activa (estaban trabajando en otra empresa, o eran activos por cuenta propia, sea en un sector de actividad económica, sea en una profesión liberal), o según que no procedan de la población activa: su empleo en la empresa muestreada es su primer empleo, o bien proceden directamente del sistema educacional. (Entre los que proceden de la población activa, hay algunos casos que simultaneaban estudio y trabajo;

son poco numerosos y no han sido computados aparte).

Los tres datos de interés, aunque sean de carácter meramente descriptivo, que emergen de este cruce, consisten en:

- a) los porcentajes de procedencia de la población no activa son función de la categoría socioprofesional, en el sentido de que, cuanto más alta la categoría, mayor proporción de individuos no estaban activos. El corte interno en la categoría B (entre B1 y B2) se ordena de nuevo, como ya observamos numerosas veces en el Cuaderno nº 2 de esta serie, como siendo B2 de status superior a B1.
- b) Dentro de éstos que se hallaban no activos, la parte correspondiente a los procedentes del sistema educacional es función asimismo de la categoría socioprofesional; cuanto más alta la categoría, mayor proporción de individuos proceden directamente del sistema educacional. Pero en este caso (re-encuentro con el problema de la educación de los B2, que ya tratamos in extenso en el Cuaderno nº 2), el corte interno entre B1 y B2 se ordena en el sentido de una mayor procedencia de los B1 directamente del sistema educacional.
- c) Los porcentajes de individuos que al ser reclutados se hallaban en desempleo son mínimos, y aparecen solamente en las categorías socioprofesionales de menor status (de menor status, no necesariamente de menor calificación, ya que esta cuestión está afectada por la dimensión en que se juzgue la relación entre los D (manuales calificados) y los C2 (subalternos no calificados); puede decirse que los pequeños porcentajes de desempleo corresponden a trabajadores manuales).

La clasificación según los criterios del cuadro nº 23 es sólo una de las posibles para describir la situación laboral de los individuos en el momento de admisión a empleo. La información existente permite discriminar, dentro de los que estaban ya activos, entre trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia. Los porcentajes de trabajadores por cuenta propia nunca exceden el 10%, y se concentran en categorías como los C2 (10%) y C1 (9%) (las categorías más bajas dentro de las no manuales), seguidas por las E (6%) y D (5%). En las categorías B no aparece ningún individuo como trabajando por cuenta propia al ser admitido a empleo. En la categoría A aparecen 6%, la mitad de los cuales ejercían una profesión liberal.

Cuadro nº 22

Situación laboral de los individuos al ser admitidos a empleo por las empresas de la muestra, y estimación de la parte de los que procedían directamente del sistema educacional. En % intra-categoría socioprofesional en el momento de la encuesta. Población masculina, 24-55 años en 1970.

Procedencias:	Categorías socioprofesionales						
	A	B2	B1	C1	C2	D	E
De la población no activa	43.	42.	31.	13.	9.	8.	2.
Su primer empleo	(6)	(24)	(7)	(8)	(7)	(7)	(2)
Estaba estudiando	(37)	(18)	(24)	(5)	(2)	(1)	(0)
De la población activa	57.	58.	69.	87.	91.	92.	98.
Trabajaba en otra empresa	(57)	(58)	(69)	(86)	(91)	(91)	(95)
Estaba en desempleo	(0)	(0)	(0)	(1)	(0)	(1)	(3)
(N)	100 (123)	100 (155)	100 (68)	100 (329)	100 (90)	100 (820)	100 (807)

Haciendo uso de la cómoda dicotomía entre trabajo manual y no manual, clásica en tantos textos de sociología, digamos que los valores porcentuales de trabajo manual en el empleo anterior por cuenta ajena, son función de la categoría socioprofesional, en una forma lineal:

Cuadro nº 23

Trabajo manual (en % del trabajo por cuenta ajena) en el empleo inmediato anterior al muestreado. Categorías socioprofesionales en el momento de la encuesta. Población masculina 24-55 años en 1970

A	B1	B2	C1	C2	D	E
1%	6%	12%	41%	54%	92%	92%

Las especificaciones del trabajo o empleo de origen (inmediato anterior) pueden llevarse a un nivel todavía más particular

rizado en los casos de categorías en las cuales contamos con N suficientemente grandes (por ejemplo, para distinguir dentro de los trabajadores manuales por cuenta ajena, entre calificados y no calificados).

Dado que trabajamos con categorías socioprofesionales finales (las que tenían los individuos cuando se hizo la encuesta), la tabulación de los niveles jerárquicos del empleo inmediato anterior, cruzada con la categoría finalmente obtenida en la nueva empresa, define un campo social de movilidades profesional y social; este campo es híbrido y con la naturaleza de nuestros datos-base (las fichas de personal de las empresas) no ha sido posible refinar más la codificación de las variables. Pese a estas limitaciones, la tabulación posee un innegable interés.

Cuadro no 24

Naturaleza del trabajo inmediato anterior al muestreado, por categorías finales socioprofesionales (categorías de muestra, 1970). En % intra-categoría final. Población masculina 24-55 años en 1970.

Naturaleza del trabajo anterior	Categorías socioprofesionales						
	A	B1	B2	C1	C2	D	E
no calificados obreros	1	5	11	18	41	33	70
calificados				23	13	58	22
Subalternos	1	3	8	7	13	1	1
Empleados administrativos	23	14	47	35	23	2	1
Técnicos y profesionales	68	78	34	8	-	1	-
Profesiones liberales	3	-	-	-	-	-	-
Trabajo por cuenta propia	3	-	-	9	10	5	6
	100	100	100	100	100	100	100

En grueso, y con todas las precauciones indicadas, puede estimarse que los individuos que al cambiar de empleo han seguido un camino de movilidad social ascendente, representan no menos de las magnitudes siguientes intra-categoría final:

A	B1	B2	C1	C2	D
25%	22%	19%	18%	41%	33%

El valor elevado en C2 se debe al paso de manual no calificado a no manual; pero esta dimensión es contestable en otros aspectos, pues ya en el Cuaderno nº 2, capítulo , (pág. ) vimos que el status de la categoría C2 es inferior al de la categoría D. Hay dimensiones sociales subjetivas que interfieren en la codificación de los empleos recubiertos por C2, y este aspecto se refleja en esa cifra que se desmarca de un conjunto bastante homogéneo. Además de ello hay un efecto objetivo que actúa de modo importante: los C2 son subalternos que, en su mayoría, ya ingresaron como subalternos y que no han podido tener una movilidad profesional intra-empresa. Son individuos que han envejecido en esa categoría (como se vió en el Cuaderno nº 2, pág. 37); su movilidad es, para la mayoría de ellos, un proceso simultáneo con el cambio de empleo, siendo mínima la movilidad posterior a él. Este aspecto es visible también entre los individuos de categoría final D, aunque entre éstos hay una parte que han promocionado intra-empresa. Conviene, pues, distinguir las dos vías de acceso a la categoría final, como lo hacemos en el cuadro nº 25.

#### Cuadro nº 25

Distribución de los individuos muestreados en 1970, según sus categorías socioprofesionales en el momento de la encuesta y que el acceso a ellas haya sido a través del mercado de trabajo o por promoción intra-empresa. En % intra-categoría. Población masculina 24-55 años en 1970.

Procedencia	A	B1	B2	C1	C2	D	E
A través del mercado de trabajo	72	61	36	48	67	60	100
Por promoción intra-empresa	28	39	64	52	33	40	*
	100	100	100	100	100	100	100
(N)	(213)	(122)	(281)	(500)	(152)	(1527)	(1587)

\* La promoción a E es, por definición, inexistente.

Vemos que los C2 son un caso particular que muestra la más baja promoción intra-empresa (33%) entre las categorías no di-

rectivas. Vemos asimismo que las categorías correspondientes al área administrativa (B2 y C1) tienen las proporciones más altas de promoción intra-empresa (64, 52), y podemos constatar que los manuales calificados (D) y los técnicos medios tienen proporciones casi idénticas de promoción intra-empresa (y recíprocamente, de acceso directo o recurso al mercado de trabajo para cubrir los puestos) (60, 61). Es decir, el recurso al mercado de trabajo es el sistema preferente de las empresas en los casos de las categorías de ejecución manual y de dirección técnica; y la promoción intra-empresa lo es en los casos de las categorías de gestión administrativa y de ejecución asimismo administrativa. Como ya vimos en el Cuaderno nº 2, los individuos clasificados como B2 (jefes o "cuadros" intermedios), constituyen la osatura permanente, por así de cir, de las empresas. Son los más antiguos en ellas y los que pueden identificar su carrera profesional con la vida de la empresa. (Véase en el cuadro nº 43 en el apéndice nº 2, los fuertes porcentajes de B2 correspondientes a reclutamientos anteriores a 1952. Véase en el cuadro nº 44 (apéndice nº 3) las diferencias en el grupo de edad "viejo", el 14% de los B2 llegados a través del mercado de trabajo pertenecen a ese grupo de edad, frente al 37% de los B2 llegados por promoción intra-empresa).

En el cuadro nº 24 aparece otro hecho que atrae nuestra atención. Hemos estado hablando hasta ahora de movilidad social ascendente (la asociada a los cambios de empleo) y de movilidad profesional (o promoción intra-empresa). En la columna correspondiente a la categoría E del cuadro nº 24 encontramos el indicador numérico de un proceso de naturaleza contraria, y cuya significación puede ser muy importante en un análisis de sociología industrial y más concretamente en un análisis marxista que focalice su atención sobre los niveles más desprivilegiados en el universo de los trabajadores manuales. En dicha columna E vemos que nada menos que 22% de trabajadores que ahora son E (categoría correspondiente a individuos poco o nada calificados, y más técnicamente a los que se llaman "especialistas sobre tareas") habían sido, en su empleo anterior, trabajadores calificados. Dado que el techo de edad de nuestra muestra son los 55 años, es difícil presumir que estamos ante un agregado de individuos en los que se da pérdida de categoría asociada a la edad. Más bien nos hallamos ante el indicador de un proceso parcial de de-calificación de un subconjunto obrero.

Detengámonos un momento en este fenómeno. Es lógico que el hecho aparezca aquí y sólo aquí (al cambiar los hombres de em-

pleo) ya que es muy improbable, por no decir imposible, de-calificarlos intra empresa (rebajarlos de categoría, acto administrativo cuyo carácter excepcional, individual, y conflictivo, en todo caso no permitiría que apareciese con la magnitud estadística con la que emerge entre los individuos de categoría E del cuadro nº 24). El paso de la calificación de oficio a la especialización sobre tareas, es un fenómeno que ha de producirse, se diría que quasi-necesariamente, al cambiar de empleo: son individuos que se encuentran lanzados de nuevo al mercado de trabajo y que al reintegrarse a la estructura productiva lo hacen en un nivel inferior al que tenían. Este proceso de de-calificación, asociado a los sistemas de producción en serie y a la progresiva desaparición de las jerarquías obreras basadas en el oficio y en la edad, podría constituir el objeto de un estudio específico más particular, observando quiénes son esos individuos, a qué empresas pertenecen, en qué períodos se concentra esa movilidad social descendente, etc. etc. A lo largo de nuestra investigación se presentan aspectos laterales que podrían servir de material empírico para verdaderas monografías. Aquí y ahora hemos de limitarnos a mantenernos dentro de los objetivos mayores de nuestra investigación, que son los relacionados con la inserción de una subpoblación migrante en la zona de estudio y el análisis comparativo entre nativos y no nativos. Por ello no podemos más que llamar la atención de otros estudiosos (si los hay en España) por si estos investigadores, y en particular los orientados por criterios teóricos de la sociología del trabajo, quieren recoger este fenómeno.

\* \* \*

Retomemos ahora el tema de la situación laboral de los individuos cuando fueron reclutados por las empresas de nuestra muestra, introduciendo las dos variables de atributo, la edad y el origen (nativos, no nativos).

En el primer caso (variable edad de los individuos en el momento de la encuesta) se trata de observar si ha habido cambios generacionales dentro de la clasificación más gruesa que hemos hecho hasta ahora. El cuadro nº 26 nos permite ver que las magnitudes permanecen diacrónicamente bastante homogéneas, con la importante excepción de que se dobla, en el grupo de edad más joven, la proporción de los individuos que proceden directamente del sistema educacional, respecto de la media de los otros dos grupos de edad.

12

Cuadro no 26

Situación laboral de los individuos al ser admitidos a empleo por las empresas de la muestra, por tres grupos de edad. En % intra-grupo. Población masculina 24-55 años en 1970.

Procedencia laboral	Grupos de edad		
	46-55	34-45	24-33
<u>De la población no activa</u>	11.5	8.7	14.7
Es su primer trabajo	(6.8)	(5.3)	(6.7)
Estaba estudiando	(4.7)	(3.4)	(8.0)
<u>De la población activa</u>	88.5	91.2	85.3
Estaba en desempleo	(2.4)	(1.4)	(1.6)
Trabajaba en otra empresa	(86.1)	(89.8)	(83.7)
	100	100	100
(N)	(385)	(1187)	(817)

También es visible el peso social que históricamente le correspondió, por así decir, a la generación intermedia, la que entró en el mercado de trabajo en el periodo inmediatamente posterior a la guerra civil: magnitud porcentual más alta de procedencia de otras empresas (y por tanto, presumiblemente, entrada más temprana en el mercado de trabajo), y magnitud porcentual más baja de estudios.

Por otra parte, aunque la diferencia porcentual sea tan pequeña que sólo se pueda estimar a título de indicador numérico de una tendencia, véase que la generación más vieja es la que da el valor más alto de los tres grupos de edad en cuanto a situación de desempleo. Estamos quizás ante el residuo histórico (percibido en 1970) de los problemas de paro obrero de antes de la guerra civil y del periodo de depresión de 1939 a 1951.

Introduzcamos ahora la otra variable (origen, nativos y no nativos). Las diferencias por origen son mucho más fuertes que las diferencias por edad, y esta constatación posee una cierta importancia social.

21

Cuadro nº 27

Situación laboral de los individuos al ser admitidos a empleo por las empresas de la muestra, según su origen (nativos, no nativos). En % intra-origen. Población masculina, 24-55 años en 1970.

Procedencia laboral	Nativos	No nativos
<u>De la población no activa</u>	19.4	4.4
Es su primer trabajo	(10.7)	(2.3)
Estaba estudiando	(8.7)	(2.1)
<u>De la población activa</u>	80.6	95.6
Estaba en desempleo	(0.7)	(2.4)
Trabajaba en otra empresa	(79.9)	(93.2)
	100	100
(N)	(1,091)	(1,301)

Tres aspectos aparecen bien definidos: los no nativos proceden en proporción mayor (+13.3) de otras empresas, presumiblemente por entrada más temprana en el mercado de trabajo; los nativos que proceden directamente del sistema educacional son el cuádruple de los no nativos (en ratio comparativa respecto de las distribuciones intra-población); la proporción de los no nativos en desempleo (codificamos desempleo como "estaba buscando trabajo, habiendo ya trabajado antes"), es 3.5 veces la de los nativos. La subpoblación nativa emerge así como relativamente exenta de ciertas características de desprivilegio social, respecto de la otra subpoblación.

Finalmente, al cruzar tres variables (situación laboral al ser admitidos a empleo, origen, y grupos de edad) podemos ver que es el grupo de edad más joven de la subpoblación nativa el que se desmarca sensiblemente del conjunto de grupos de edad por su proporción más fuerte de procedencia directa del sistema educacional y por la proporción más baja de trabajo en otra empresa anterior.

20

Cuadro nº 28

Situación laboral de los individuos al ser admitidos a empleo, según origen (nativos, no nativos) y grupos de edad. En % intra-grupo. Población masculina 24-55 años en 1970.

Procedencia laboral	Nativos			No nativos		
	46-55 años	34-45 años	24-33 años	46-55 años	34-45 años	24-33 años
Es su primer trabajo	10.0	9.5	11.5	3.5	1.1	3.1
Estaba estudiando	8.0	6.0	14.0	1.5	1.1	3.7
Estaba en desem- pleo	2.0	0.7	0.0	2.5	2.1	2.7
Trabajaba en otra empresa	80.0	83.8	74.5	92.5	95.7	90.5
(N)	100	100	100	100	100	100
	(187)	(565)	(336)	(197)	(622)	(481)

En lo que concierne la procedencia directa del sistema educacional, re-encontramos un indicador numérico de un hecho que ya observamos cuando utilizábamos otras variables (Cuaderno nº 2, págs. 43, 45): aunque el grupo de edad más joven de la subpoblación nativa es el que da tasas más altas de estudios, la progresión dia-crónica (ratio de valores porcentuales grupo más joven/grupo más viejo) es más fuerte intra-no nativos que intra-nativos ( $14/8 = 1.75$ ;  $3.7/1.5 = 2.46$ ).

Tanto entre nativos como no nativos, el grupo de edad intermedio parece ser el que tuvo que entrar más tempranamente en el mercado de trabajo. Pero un nuevo hecho sale a la luz, referente a los valores porcentuales de desempleo: en tanto que se reducen a un valor nulo en la subpoblación nativa ( $2.0 \rightarrow 0.7 \rightarrow 0.0$ ) se mantienen como una constante entre los no nativos ( $2.5 \rightarrow 2.1 \rightarrow 2.7$ ). En este aspecto, no hay un cambio diacrónico intra-población no nativa. (Para un análisis más específico de la cuestión del desempleo, hecho sobre una muestra de 560 individuos que se hallaban buscando trabajo en la zona de estudio en el mismo periodo de nuestra encuesta, véase al final de este Cuaderno el apéndice nº 4).

Para cerrar este epígrafe de carácter más bien descriptivo, añadimos una precisión que parece necesaria para aclarar ciertas

40

dudas que pudieran planteársele al lector. Hemos venido considerando una sola área territorial de mercado de trabajo, sin introducir diferenciaciones en ella por zonas de la península, porque la naturaleza de nuestra información (ficheros de las empresas) y las variables que hemos codificado (situación laboral inmediata anterior al empleo muestreado por nosotros en 1970, datos referentes al empleo anterior al de la empresa en la cual sorteamos el individuo), autorizan a suponer la residencia del individuo en la zona de estudio en la gran mayoría de los casos; es decir, que por remoto que sea el origen geográfico de los migrantes, éstos se hallaban ya en su casi totalidad integrados en el mercado de trabajo que estudiamos. Una comprobación sobre una submuestra de 1.714 individuos (de ellos 47.5% nativos y 52.5% no nativos) sobre los cuales se ha podido localizar el lugar geográfico del trabajo inmediato anterior al muestreado, nos ha dado que el 98% de los nativos, y el 81% de los no nativos, habían tenido ese trabajo en Cataluña.

La variable "nivel de urbanización del lugar de nacimiento", especificada en tamaños que permiten discriminar el origen rural, semirural, pequeño-urbano, y gran urbano, será utilizada (Cuaderno nº 4) en el análisis en relación con las de categoría socio-profesional, educación, e ingreso monetario.

2.- Edad de entrada en las empresas, según origen de los individuos (nativos, no nativos), y según rama de actividad económica.

Una parte de los individuos definidos como no nativos pueden haber llegado a la zona de estudio en edades todavía no adultas acompañando a sus padres o familiares migrantes, trabajadores adultos. La comparación de la estructura de edades (al ser admitidos a empleo por las empresas de la muestra) de las dos subpoblaciones, nos dará una imagen de la distinta inserción de cada subpoblación, por grupos de edad, en el mercado de trabajo.

Cuadro nº 29

Distribución de cada población, según origen, por grupos de edad al ser admitidos a empleo sus individuos por las empresas de la muestra. En % intra-población.

Origen	Admisión a empleo				
	Antes de 22 años	De 22 a 30 años	De 31 a 40 años	De 41 a 55 años	
Nativos	22%	45%	25%	8%	(100=1669)
No nativos	7%	45%	32%	16%	(100=2692)
Difs.:	-15	0	+7	+8	

Estas dos distribuciones nos dicen ya bastantes cosas, en cuanto son reflejo de la diferente composición, por grupos de edad, de la población masculina activa de la zona, según origen de los individuos (nativos, no nativos). Las cifras nos dicen también que la expansión del empleo, o la intensidad de la oferta de empleo por parte de las empresas, han condicionado los movimientos de empleo de los no nativos del grupo de edad más viejo (el cual tiene, probablemente, un "turnover" más fuerte que el mismo grupo de edad nativo).

Es un hecho definible como "natural" que la subpoblación nativa masculina sea mayoritaria en el grupo de edad más jóven; ahora bien, interesa observar a partir de qué grupo de edad la subpoblación no nativa aparece entrando en las empresas con magnitudes mayores que la nativa, y cuál es la diferencia entre ambas subpoblaciones. Esto se hace fácilmente visible con los mismos datos brutos del cuadro anterior, recalcados intra-grupo de edad.

7

Cuadro nº 30

Distribución de cada población, según origen, por grupos de edad al ser admitidos a empleo sus individuos por las empresas de la muestra. En % intra-grupo.

Origen	Antes de 22 años	De 22 a 30 años	De 31 a 40 años	De 41 a 55 años
Nativos	67	38	33	24
No nativos	33	62	67	76
(N)	100	100	100	100
	(541)	(1.972)	(1.278)	(570)

El lector puede observar que nos hallamos ante un orden lineal muy definido, en el cual las proporciones se invierten entre los dos extremos. Y es asimismo importante ver que ya en el grupo 22-30 años los no nativos son mayoritarios. Evidentemente las migraciones han traído a la zona una población aferente que cubre un amplio abanico de edad, y la expansión del empleo ha permitido el empleo incluso de los individuos pertenecientes a los grupos de mayor edad (si bien, como veremos en otro lugar -Cuaderno nº 4- con menor estabilidad en el empleo que los nativos).

En un mercado de trabajo condicionado por la presencia de dos subpoblaciones de diferente composición por grupos de edad, y por una coyuntura de pleno empleo, no resulta pertinente una hipótesis que sugiriese la existencia de asociaciones marcadamente definidas entre la edad de los individuos (edad al entrar a empleo en las empresas de la muestra), su origen (nativos, no nativos) y las ramas de actividad económica que los reclutaron. Todas las ramas reclutan gente de todas edades y origen. El cuadro nº 30 nos ofrece en este aspecto una masa de datos de los cuales emergen, sin embargo, unos ciertos órdenes débilmente estructurados que será de interés comentar.

Cuadro n° 31

Distribuciones de los reclutamientos a empleo de los individuos muestreados, por grupos de edad (edad en el momento de admisión a empleo), en la muestra global, en cada subpoblación según origen (nativos, no nativos), y por ramas de actividad económica. En % en cada ítem (global, origen, rama). Población masculina, 24-55 años en 1970. Área de estudio: Barcelona-ciudad y 33 municipios de su conurbación.

76

C o n c e p t o s	Edad de entrada en las empresas muestreadas							(N=100)
	De 18 a 21	De 22 a 25	De 26 a 30	De 31 a 35	De 36 a 40	De 41 a 45	De 46 a 50	
antes de 18 años								
Distribución global	6.26	6.05	18.61	26.60	16.85	12.61	7.50	4.32
Subpoblación nativa	12.70	9.00	20.58	24.23	15.20	10.50	5.03	2.36
Subpoblación no nativa	2.61	4.14	17.35	27.90	17.81	14.05	8.85	5.55
Industrias de alimentación y bebidas	1.0	5.5	11.8	30.9	23.6	20.9	4.5	1.8
Industria textil, vestido, cuero, calzado	13.1	6.8	20.7	25.5	17.9	8.9	5.8	1.3
Industrias químicas, plásticos fabricación papel	3.1	7.4	25.0	35.2	13.3	7.8	5.1	2.7
Industrias de materiales de construcción y madera	4.7	6.6	20.5	19.2	20.5	15.9	9.3	3.3
Inds. metalúrgica, construcción aparatos mecánicos y eléctricos, etc.	8.3	8.2	22.2	30.7	16.1	9.7	3.6	1.0
Construcción y obras públicas	0.8	0.9	8.7	19.2	19.9	17.4	14.4	13.6
Aqua y energía	6.0	6.6	21.9	25.2	14.6	14.6	7.9	3.3
Comercio	8.8	6.1	19.5	23.9	17.5	12.5	8.8	2.7
Transportes privados y públicos	1.0	5.3	23.2	32.5	16.0	8.9	9.8	2.2
Servicios terciarios, cultura y financieros	10.1	7.7	17.0	24.1	17.2	12.6	6.3	4.4

reclutamiento antiguo de jóvenes nativos. Pese a la complejidad que introduce en los datos esta variable (\*), unas ciertas tendencias se ordenan de acuerdo con la clasificación de las ramas según su densidad de capital: las de composición de capital más alta dan desviaciones positivas (i.e. por encima de la media global, o por encima de la media de cada subpoblación en caso de discriminarse entre nativos y no nativos) en los grupos de edad medios y jóvenes tanto para nativos como no nativos (industrias químicas, metalúrgica y construcciones mecánicas, agua y energía, servicios terciarios excluido comercio); las ramas con composición más baja dan desviaciones positivas sea en los grupos más jóvenes nativos (textil, comercio) sea en los grupos medios y "viejos" cuando la expansión del empleo ha sido sin duda de tal intensidad que se ha reclutado gente sin discriminación contra los de edad madura y baja calificación (construcción y obras públicas y materiales de construcción).

En los casos de las industrias de alimentación y bebidas y en los transportes, no aparecen tendencias bastante definidas para basar este tipo de inferencia.

La edad de los individuos, en tanto que atributo valorable psicológicamente a la hora del reclutamiento, no juega, pues, en nuestros datos; y la razón es que, si ese factor existe (y debe jugar sólo en ciertos puestos directivos y técnicos) está subordinado a otro factor más fuerte, que es el de la relación entre las nescesidades de las empresas y la escasez de mano de obra.

---

(\*) Para controlar el factor tiempo hubieran debido aislarse períodos de uno o dos años, y ver las distribuciones intra-período e intra-sector. Para ésto hubiese sido necesario contar con una muestra de tamaño mucho más grande que la nuestra.

3.- El efecto de las migraciones en la composición de la población activa de la zona, por grupos de edad y categorías socioprofesionales.

Haciendo uso, para el análisis, de un cruce a tres variables: categoría socioprofesional (substantiva) de los individuos en el momento de la encuesta, edad de entrada en la empresa, y origen (nativo, no nativo), se obtiene una imagen muy clara de cómo las disponibilidades de fuerza de trabajo están condicionadas por las fuertes migraciones a la zona de estudio y por los distintos niveles de calificación de cada subpoblación según origen (nativos, no nativos). En las categorías de nivel superior, los valores porcentuales se mantienen muy similares intra-grupo de edad, entre nativos y no nativos, tomando los dos extremos de grupos de edad. Ejemplos, 1º) profesionales superiores (categoría A1 en la escala nominal):

Cuadro no 32

Edad de entrada en la empresa, y origen, de los individuos pertenecientes a la categoría profesionales superiores (universitarios), (categoría en el momento de la encuesta), según origen (nativos, no nativos). En % intra-grupo de edad. Población masculina, 24-55 años en 1970.

O r i g e n	Edad de entrada			
	Antes de 22 años	De 22 a 30 años	De 31 a 40 años	De 41 a 55 años
Nativos	88	72	69	92
No nativos	13	28	31	8
(N)	100	100	100	100
	(8)	(95)	(39)	(12)

$\chi^2$  3.37204 con 3 grados de libertad, no significativo

En todos los grupos de edad hay más disponibilidad de nativos que de no nativos, y no emerge una asociación estadísticamente significativa.

El segundo ejemplo concierne los directores, gerentes, y similares:

Cuadro no 33

Edad de entrada en la empresa, y origen, de los individuos pertenecientes a la categoría directores, gerentes, y similares, (categoría en el momento de la encuesta) según origen (nativos, no nativos). En % intra-grupo de edad. Población masculina 24-55 años en 1970.

O r i g e n	Edad de entrada			
	Antes de 22 años	De 22 a 30 años	De 31 a 40 años	De 41 a 55 años
Nativos	83	81	85	50
No nativos	17	19	15	50
(N)	100	100	100	100
	(12)	(26)	(13)	(6)
$\chi^2$ 3.46709, con 3 grados de libertad, no significativo				

Estamos operando sobre N que son muy pequeños y constituyen una base estadística precaria (véase última columna, base N=6), pero los dos cuadros (profesionales superiores y directores, gerentes) muestran la misma estructura.

Si llevamos al análisis la categoría de los técnicos bajos (C1 en la escala nominal), entonces la estructura cambia, y sólo el efecto de la presencia en la zona de la población nativa más joven, da en este grupo de edad un valor porcentual tan alto de nativos como en los cuadros anteriores que conciernen categorías socioprofesionales de un status muy superior; en los otros grupos de edad se hacen visibles las disponibilidades de técnicos bajos no nativos:

Cuadro nº 34

Edad de entrada en la empresa, y origen, de los individuos pertenecientes a la categoría técnicos bajos (categoría en el momento de la encuesta), según origen (nativos, no nativos). En % intra-grupo de edad. Población masculina 24-55 años en 1970.

O r i g e n	Edad de entrada			
	Antes de 22 años	De 22 a 30 años	De 31 a 40 años	De 41 a 55 años
Nativos	84	55	49	43
No nativos	16	45	51	57
(N)	100 (43)	100 (139)	100 (65)	100 (21)
$\chi^2$ 16.15465, con 3 grados de libertad, $p < 0.01$				

El lector puede ver que el orden es lineal y creciente (no nativos): 16 → 45 → 51 → 57; la prueba estadística de asociación es fuertemente significativa.

En el caso de los trabajadores manuales calificados (categoría D de la escala nominal), podemos ver que hay todavía en el grupo de edad más joven una proporción mayoritaria (60%) de nativos, testimonio de la permanencia histórica de una fracción nativa de trabajadores manuales calificados; esta situación desaparece en la categoría de trabajadores semicalificados o no calificados en absoluto (E), en la cual ya en el grupo de edad más joven los no nativos son mayoritarios (55%). (cf. cuadros nº 35 y 36).

Cuadro n° 35

Edad de entrada en la empresa, y origen, de los individuos pertenecientes a la categoría manuales calificados (categoría en el momento de la encuesta), según origen (nativos, no nativos). En % intra-grupo de edad. Población masculina 24-55 años en 1970.

O r i g e n	Edad de entrada			
	Antes de 22 años	De 22 a 30 años	De 31 a 40 años	De 41 a 55 años
Nativos	60	37	33	24
No nativos	40	63	67	76
(N)	100 (201)	100 (629)	100 (466)	100 (165)
$\chi^2$ 60.86696, con 3 grados de libertad, p < 0.01				

Cuadro n° 36

Edad de entrada en la empresa, y origen, de los individuos pertenecientes a la categoría manuales semicalificados y no calificados (categoría en el momento de la encuesta), según origen (nativos, no nativos). En % intra-grupo de edad. Población masculina 24-55 años en 1970.

O r i g e n	Edad de entrada			
	Antes de 22 años	De 22 a 30 años	De 31 a 40 años	De 41 a 55 años
Nativos	45	18	18	12
No nativos	55	82	82	88
(N)	100 (82)	100 (678)	100 (527)	100 (290)
$\chi^2$ 46.64656, con 3 grados de libertad, p < 0.001				

Otro aspecto de interés tanto estadístico como social emerge de estos dos últimos cuadros. En el cuadro correspondiente a manuales calificados, el total de efectivos del cuadro es de 1.461 individuos, y el N del grupo de edad más joven es de 201

(i.e., 13.75%). En cambio en el cuadro correspondiente a trabajadores semicalificados y no calificados, en el cual los efectivos totales son 1.577 individuos, el N del grupo más joven es sólo de 82 individuos (i.e. 5.2%). Al haber acontecido en la población nativa procesos de acceso al sistema educacional y de movilidad social que la diferencian fuertemente de la población no nativa, bajan las disponibilidades de trabajadores manuales semicalificados y no calificados en el grupo de edad más joven.

¿Cuáles son los valores porcentuales de los N del grupo de edad más joven (nativos + no nativos) (edad en el momento de admisión en la empresa) sobre los N totales de cada categoría socioprofesional?. Haciendo la misma operación que en los cuadros anteriores, tenemos: 16% los técnicos bajos, 19% en los técnicos medios, 20.7% en los empleados administrativos (\*). El orden es, pues, lineal y creciente en este área de categorías socioprofesionales que no comprende puestos directivos de gestión (jefes administrativos, directores, apoderados y gerentes) ni puestos técnicos altos (profesionales superiores), categorías para las cuales deja de ser pertinente hacer cálculos sobre el grupo de edad "entró antes de los 22 años", porque este umbral es demasiado bajo.

La progresiva transformación de la composición de la población activa masculina de la zona de estudio, la podemos observar bajo una forma todavía más espectacular haciendo un cruce a tres va

---

(\*) Un cuadro homólogo a los que estamos examinando, para la categoría empleados administrativos, da las distribuciones siguientes:

O r i g e n	Edad de entrada			
	Antes de 22 años	De 22 a 30 años	De 31 a 40 años	De 41 a 55 años
Nativos	75	63	72	38
No nativos	25	38	28	63
(N)	100	100	100	100
	(69)	(168)	(64)	(32)

Aparecen aquí los indicadores numéricos de una situación más compleja, puesto que hay una generación "vieja" de migrantes con calificación administrativa. Por otra parte no hay un orden lineal entre el grupo más joven (-21) y el grupo 31-40.

riables: periodos de reclutamiento, origen (nativos, no nativos), y categoría socioprofesional asignada al entrar en las empresas muestreadas.

Se da este cuadro con el máximo de desagregación posible, tanto en categorías (incluso ha sido escindida la categoría de los semicalificados y no calificados para aislar el subconjunto de los peones), como en la serie de la periodización histórica; el lector tendrá en cuenta que los valores porcentuales hechos sobre  $N < 20$  son hipotéticamente estimables como tendenciales. Las lecturas horizontales del cuadro dan de facto una descripción histórica minuciosa y sistemática de la progresiva reducción de la fuerza de trabajo nativa, en las categorías de ejecución manual y de gestión sin atributos de autoridad. Las lecturas verticales intra-nativos de la última columna de la derecha, dan la imagen estructural de la composición actual de la población nativa, por categorías socioprofesionales, que ya conocemos desde el Cuaderno nº 1 de nuestra serie.

25

Cuadro n° 37

Distribuciones porcentuales de nativos y no nativos, en cada categoría socioprofesional de admisión a las empresas muestradas en 1970, según períodos de admisión. Población masculina 24-55 años en 1970.

Categoría de admisión y origen de los individuos	Períodos de admisión					
	Antes de 1930	1930 a 1935	1936 a 1945	1946 a 1951	1952 a 1959	1960 a 1970
PEONES	Nativos	50%	62%	53%	56%	27%
	No nativos	50%	38%	47%	44%	73%
	(N = 100)	(2)	(13)	(59)	(98)	(340)
SEMICALIFI- CADOS	Nativos	-	100%	66%	63%	47%
	No nativos	-	-	34%	37%	53%
	(N = 100)	-	(3)	(44)	(78)	(197)
SUBALTERNOS	Nativos	100%	91%	83%	76%	62%
	No nativos	-	9%	17%	24%	38%
	(N = 100)	(2)	(11)	(41)	(25)	(47)
MANUALES CALIFICADOS	Nativos	-	-	63%	61%	50%
	No nativos	-	-	37%	39%	50%
	(N = 100)	-	-	(30)	(63)	(155)
ENCARGADOS, SUPERVISORES, DIVERSOS MAL DEFINIDOS	Nativos	-	-	34%	80%	63%
	No nativos	-	-	66%	20%	37%
	(N = 100)	-	-	(3)	(5)	(8)
EMPLEADOS ADMINISTRATI- VOS	Nativos	-	87%	78%	75%	70%
	No nativos	-	13%	22%	25%	30%
	(N = 100)	-	(8)	(46)	(40)	(94)
TECNICOS MEDIOS	Nativos	50%	-	100%	79%	70%
	No nativos	50%	-	-	21%	30%
	(N = 100)	(2)	-	(4)	(14)	(23)
JEFES INTER- MEDIOS	Nativos	-	-	100%	89%	73%
	No nativos	-	-	-	11%	27%
	(N = 100)	-	-	(1)	(9)	(11)
PROFESIONALES SUPERIORES	Nativos	100%	-	50%	100%	96%
	No nativos	-	-	50%	-	4%
	(N = 100)	(1)	-	(2)	(4)	(27)
DIRECTORES, GERENTES, Y SIMILARES	Nativos	-	-	100%	-	100%
	No nativos	-	-	-	-	-
	(N = 100)	-	-	(1)	-	(5)
						(22)

Nota: Véase la función importante de la promoción intra-empresa (menor recurso al mercado de trabajo) en los N de magnitud absoluta muy reducida que aparecen en las categorías jefes intermedios y directores, gerentes, etc.

dividuos con estudios primarios incompletos o sólo primarios).

- d) Sin embargo, hemos visto que, estudiando diacrónicamente las distribuciones de los reclutamientos de trabajadores manuales y de técnicos medios y bajos, se advierte el incremento de estos últimos en relación a los primeros, y en consecuencia la operación de un proceso de tecnificación en la estructura productiva. El corte histórico se sitúa en 1959-60. Es más, parece haber evidencia estadística suficiente para decir que las empresas de la zona de nuestro estudio han podido cubrir sus puestos de trabajo de calificación técnica (no manuales) a partir de 1961 gracias al reclutamiento creciente de técnicos medios y bajos no nativos.
- e) Estos técnicos, y sus colegas nativos, tienen por debajo de ellos, por así decir, una fuerza de trabajo de menor nivel educativo que la existente en la zona cuando la clase obrera era en su mayoría nativa. Este aspecto lo probaremos estadísticamente más adelante comparando los niveles educativos de las categorías socioprofesionales D (manuales con calificación de oficio) y E (manuales semicalificados y no calificados), por grandes períodos de reclutamiento y por origen de los individuos (nativos, no nativos). (Véase Addendum).
- f) Hemos observado, por otra parte, que las ramas o sectores de actividad económica presentan una tendencia diacrónica incuestionable al reclutamiento intra-sector o intra-rama, y que esta tendencia se marca desde 1961. En comparación con el período de industrialización por substitución de importaciones (1951-59), en el cual los individuos presentan una cierta dispersión de orígenes sectoriales (incluidas proporciones relativamente más altas de origen del sector primario), en el período 1961-67, y sobre todo en el 1968-1970 es evidente que al reclutar a sus trabajadores y empleados las empresas han tenido interés en contratar gente con experiencia de trabajo en la propia rama.
- g) El incremento de las tasas de reclutamiento intra-rama o intra-sector, y la reducción progresiva de la dispersión de los individuos en cuanto a sus orígenes laborales, es un proceso que contra-actúa el descenso del nivel educativo global de la fuerza

laboral (como propiedad colectiva). Ahora bien, este proceso puede implicar dos clases diferentes de relación entre el mercado de trabajo y la estructura productiva de las empresas: i) una adaptación simple de la empresa a su entorno, seleccionando los flujos que le vienen desde el mercado de trabajo para cubrir unos puestos vacantes cuyos requisitos técnicos serán apenas modificados una vez reclutado el individuo; ii) o bien una adaptación más compleja, en la cual las categorías socioprofesionales que les son ofrecidas a los individuos en el momento del ingreso en la empresa, no son más que una etapa en un proceso más largo; serán entonces las categorías que alcanzarán por promoción o por calificación intra-empresa, en un plazo relativamente rápido, las que corresponderán a las exigencias reales de la estructura productiva. En el primer caso, la lectura de las categorías socioprofesionales de entrada, distribuidas por períodos cronológicos, puede dar una cierta idea de la etapa del desarrollo económico en la cual se halla una estructura productiva. En el segundo caso, es necesario ir a una lectura de las categorías finales en relación a la promoción o al recurso al mercado de trabajo. La promoción o la calificación intra-empresa constituyen un sistema intermediario entre dos estructuras, la de la calificación de la fuerza laboral existente en el mercado de trabajo por una parte y la de la división técnica del trabajo en la estructura productiva por otra. Este sistema intermediario es operable por decisiones empresariales, según convenga a las empresas reclutar o calificar y promocionar.

En este marco general se ha de inscribir la cuestión de la calificación laboral y de la tecnificación de la estructura productiva. La relación entre trabajadores calificados de oficio y trabajadores especializados sobre tareas, es uno de los temas clásicos en Sociología del trabajo (precisamente porque sirve de indicador de cambios en la estructura productiva o, en otro lenguaje, en la composición del capital). El indicador E.100 (E y D siendo las categorías socioprofesionales de nuestra escala, asignadas al entrar los individuos en las empresas) no es muy sensible diacrónicamente, pero sugiere que en el período 1951-61 hubo una cierta decalificación del reclutamiento respecto del período 1939-50 (en el cual todavía estaban en plena actividad el grueso de las generaciones de la clase obrera catalana nativa); esta decalificación no se prosiguió en 1962-66 (hay un cambio de tendencia desde 1962 inclusive), y este cambio de ten-

dencia se acentúa (con incremento relativo de los trabajadores calificados) en el reclutamiento desde 1967. Careciendo de una proyección histórica más reciente que 1970, hemos de limitarnos a pensar que en la zona de estudio ha habido cambios profundos que quedan enmascarados por la aparente estabilidad de este indicador (x). Añadamos que él está afectado por el turnover de los individuos de categoría E, el cual parece más fuerte que el de los D (éstos cambian menos frecuentemente de empresa); y finalmente, porque estamos considerando personal E sólo masculino, lo que implica que hay un aspecto de un posible proceso de decalificación de la fuerza laboral (como colectivo social) que se nos escapa.

Si hacemos una proyección diacrónica de los reclutamientos (ésto es, una lectura por categorías socioprofesionales y por períodos desde el lado de las categorías finalmente alcanzadas) la imagen que obtenemos es bastante diferente. Ha habido en el pool de empleo que estamos analizando importantes procesos de promoción interna y de calificación intra-empresa, y estos procesos no se hallan regularmente distribuidos en el tiempo. Se diría que entre 1955 y 1965 las empresas han tendido más bien a estimular la calificación intra-empresa de los trabajadores de nivel más bajo, pero que desde 1966 o 1967 este proceso ha sido parcialmente bloqueado. Los individuos que ingresaron con la categoría E han tenido en los últimos años una caída vertical en su capacidad colectiva de promoción intra-empresa. De cada 100 individuos ingresados como E en 1961, consiguieron promocionar, hasta 1970, 36 de ellos, los cuales los encontramos en este último año con una categoría superior a la de su ingreso, (la mayoría de ese 36% ascendieron a D). Para los reclutados en 1965, esta cuota de promoción desciende a 18%, para los reclutados en 1966 a 15%, y para los reclutados en 1969 al 4%. ¿Estamos ante un simple efecto de la antigüedad sobre la promoción o ante un fenómeno mucho más complejo? Hay motivos para pensar esto último, porque el descenso en las cuotas de promoción intra-empresa, año por año, de los que ingresaron con la categoría D, debe ser evidentemente leído como un proceso complementario y antagónico

---

(x) E.100 : 1939 - 1950, 74%  
E+D : 1951 - 1961, 78%  
1962 - 1966, 71%  
1967 - 1970, 60%

del primero: si las empresas reclutan más individuos de categoría D, en relación a los E, bloquean la promoción de estos últimos; además un incremento en el reclutamiento absoluto de individuos D implica un descenso de la propia cuota de promoción de este grupo. Prima facie diríamos que el sistema que liga mercado de trabajo, estructura socioprofesional del reclutamiento y división técnica del trabajo, se ha hecho más complejo en los últimos años y que las empresas operan ahora por lo menos sobre dos dimensiones simultáneas: en vez de reclutar cada vez más mano de obra no calificada en relación a la calificada (esto es, no en términos absolutos, sino en la relación E/E+D) cosa que habían hecho hasta 1961, tienden a incrementar recientemente, en la medida posible, el reclutamiento relativo de individuos de categoría D; por otra parte, la estructura productiva relega ahora una fracción cada vez mayor de los individuos E a permanecer en esta categoría, con posibilidades de calificación interna menores de las que tuvieron, en grueso, hasta 1965. El primer proceso incrementa la calificación de la fuerza laboral intra-empresa (es un proceso que contrarresta el descenso del nivel educativo global de la fuerza de trabajo en el mercado); el segundo proceso (especialización sobre tareas de los individuos E) incrementa la productividad del trabajo sin necesidad de promover la calificación de ese grupo.

- h) Nos hallamos ante tres procesos que integran un mismo fenómeno social: la mayor densidad de capital en la estructura productiva, la creciente selección del reclutamiento en forma de tasas más altas de empleo procedente de la misma rama o sector, las variaciones en la substitución de trabajadores manuales calificados de oficio por trabajadores manuales poco o nada calificados, especializados sobre tareas.
- i) Vimos en nuestro análisis de las tendencias mayores de movilidad intra-empresa (o promoción profesional intra-empresa), que aparecía un corte bastante neto entre la estructura de promociones de nativos y no nativos por períodos de reclutamiento, y que los nativos más jóvenes, o los reclutados más recientemente, mostraban patterns de movilidad intra-empresa que les diferencian tanto de los nativos del mismo período como de los no nativos más antiguos. Podemos presumir que los no nativos más antiguos llegaron a descubrir carreras individuales y a integrar movimientos de profesionalización laboral que les acercaban al modelo de la fuerza de trabajo nativa, constituida mayoritariamente por obreros calificados

(sigue en página 89)

de oficio, en cuya movilidad profesional la dimensión tiempo tiene una importancia fundamental porque con la edad se incrementa la experiencia técnica y se asciende en categoría laboral. Este es cada vez menos el caso pertinente para los trabajadores reclutados más recientemente, y sobre todo no es el modelo adecuado para los no nativos; ésto es lógico en cuanto la mayoría de ellos son especializados sobre tareas, tipo de inserción de los individuos en la estructura productiva en el cual las dimensiones asociadas a la edad, la jerarquía, y la profesionalización, pierden su relevancia o simplemente desaparecen. No es, pues, una observación aislada y desprovista de sentido la que nos mostraba el corte diacrónico en los patterns de movilidad; y no es difícil la predicción de que la movilidad intra-empresa (promoción) que parece haber sido bastante fuerte entre los trabajadores más antiguos de nuestra muestra, descenderá hasta niveles mucho más bajos.

j) En lo que concierne las tasas crecientes de especialización en el reclutamiento de empleo (tendencia a reclutar cada vez más intra-rama o intra-sector), tuvimos interés en demostrar, mediante las pruebas estadísticas adecuadas, que éste no es un proceso asociado a la edad (i.e. no se trata, desde el punto de vista de la empresa, de la experiencia asociada a la calificación individual, a su vez asociada a la jerarquía del trabajador), sino que se trata de la familiaridad del trabajador con un sistema productivo dado, y de su rendimiento en él independientemente de su edad y de su "carrera" profesional o laboral(\*).

---

(\*) Ya escrito este texto en lo que concierne a menor movilidad de no nativos de reclutamiento más reciente, a tasas más altas de reclutamiento intra-rama o intra-sector, y al incremento diacrónico relativo de los trabajadores especializados sobre tareas respecto de los calificados de oficio, llega a mis manos una investigación sociológica de Elida H. Marconi, Estudio sobre la división del trabajo en el proceso productivo (1971-72), Centro de Investigaciones en Ciencias Sociales, Serie Estudios, nº 9, Buenos Aires, 1974, mimeografiado. En este trabajo se sostienen las dos hipótesis siguientes:

a) "Con el desarrollo de la división del trabajo en el proceso productivo disminuye la movilidad ocupacional en el sector obrero".

b) "Con el desarrollo de la mecanización del proceso productivo cambia el contenido de la calificación del trabajo (junto al cambio de las categorías obreras), disminuyendo en la misma la importancia de la experiencia adquirida a lo largo del tiempo y de la capacidad y habilidad profesional resultantes, y apareciendo nuevos contenidos" (pág. 1).

(sigue nota pie de página anterior)

La autora elabora un trabajo teórico de carácter rigurosamente marxista, aunque basándose también ampliamente en conocidos textos del Prof. Touraine, y a continuación aporta testimonios empíricos en favor de sus hipótesis mediante los resultados de tres encuestas, una en una pequeña empresa metalúrgica, otra en una fábrica moderna de cubiertas y neumáticos, y la tercera en una planta petroquímica completamente automatizada. Nuestra encuesta de Barcelona cubre objetivos que son diferentes de los de la autora argentina, y en nuestra muestra de empresas no hay ninguna que haya llegado al grado de automatización de la fábrica citada. Pero no hay duda de que en nuestra muestra de empresas, y en particular en las ramas de metalúrgica, construcción de aparatos mecánicos y eléctricos, química, plásticos, fabricación de papel y de cemento, e incluso en una empresa de fabricación de bebidas, se ha producido la transformación del sistema productivo que hemos venido tratando y de la cual son indicadores válidos (entre otros muchos posibles) las tasas crecientes de reclutamiento intra-rama, el incremento relativo de los trabajadores manuales especializados sobre tareas respecto de los calificados de oficio, y la menor movilidad intra-empresa (promoción) de los trabajadores reclutados en períodos más recientes (en grueso, desde 1961).

Por otra parte es probable que en nuestra zona de estudio esté socialmente más circunscrito (o que no sea un fenómeno que se esté produciendo con la intensidad previsible en un marco teórico rigurosamente marxista) el proceso de de-calificación obrera asociado a la transformación del sistema productivo; y ello a causa de varios procesos que actúan como contra-tensiones: por un lado, la propia existencia de las migraciones masivas de personal poco o nada calificado, apto para cubrir los puestos de ejecución que ya no podría cubrir (por escasez de efectivos) la clase obrera catalana nativa; por otra parte a causa de la movilidad social (esto es, fuera de los canales de promoción intra-empresa) que ha sido posibilitada por la expansión económica de los últimos quince años y por el desarrollo de la sociedad de consumo; en tercer lugar por los procesos de burocratización de la empresa media y grande (en el sector secundario) y por el desarrollo de un nuevo sector terciario, que han creado una masa de empleos no manuales (preferentemente ocupados por catalanes, hijos de obreros catalanes).

k) Dadas estas relaciones sociales en el área de los empleos manuales, y dada la composición educativa de la subpoblación no nativa en el sector privado (la Administración pública y las profesiones liberales no están incluidas en nuestra muestra), emerge como una consecuencia necesaria y lógicamente coherente la distribución de los catalanes nativos en los empleos no manuales según una escala de status, asociándose positivamente los valores porcentuales de presencia de catalanes nativos con el nivel de administración y gestión que se puede imputar a cada categoría socioprofesional. La promoción intra-empresa en la vía administrativa es el sistema usado preferentemente por las empresas para cubrir sus puestos altos de gestión, en los cuales los nativos son ocupantes mayoritarios en proporciones superiores a los 3/4. El mercado de trabajo tiene poca significación para la entrada directa a esos puestos.

## A D D E N D U M

El descenso del nivel educativo global (en tanto que propiedad colectiva) de la fuerza de trabajo, cuanto más reciente es el periodo de reclutamiento, se hace visible mediante varios cruces, sea de la variable Educación con la variable Periodo de reclutamiento, sea introduciendo entre éstas la categoría socioprofesional. Veamos el primer cruce, tomando como N global 2.591 individuos de los cuales tenemos información pormenorizada sobre educación (45% nativos, 55% no nativos).

Cuadro nº 38

Distribuciones de nivel educativo según períodos de reclutamiento de los individuos (Admisión a empleo por las empresas muestradas). Varones 24-55 años en 1970. En % dentro de cada periodo de reclutamiento.

Estudios cursados	Admisiones a empleo		
	De 1930 a 1959	De 1960 a 1967	1968-69-70
Primaria incompleta o alfabetizado	22	25	42
Primaria completa	50	47	31
Estudios secundarios laborales, técnicos, y diversos secundarios incompletos	15	13	7
Estudios secundarios técnicos y clásicos completos y estudios universitarios incompletos	8	8	10
Universitaria clásica completa	3	3	7
Universitaria técnica completa	2	4	3
N = 100	100	100	100
	(937)	(1123)	(531)

Como es obvio, las dos distribuciones extremas (hasta 1959 y desde 1968 inclusive) difieren tan marcadamente a causa de la llegada masiva a la zona de migrantes con estudios primarios incompletos. El lector puede ver que se incrementan los valores porcentuales de estudios superiores y secundarios completos, por un lado, y que por otro se incrementa (una diferencia porcentual fuerte, + 20) el de estudios menos que primarios; es decir, la población reclutada en 1968-70 está más abierta hacia los dos extremos, de máximo y mínimo nivel educativo. Se produce, en otras palabras, la aparente paradoja del descenso de nivel educativo global de la fuerza de trabajo activa en la zona (propiedad colectiva) a pesar de que ha habido, según vimos en el capítulo Educación del Cuaderno nº 2 de nuestra serie, un progreso educativo diacrónico (medido por grupos de edad) tanto en la subpoblación nativa como en la no nativa.

Cómo incide este fenómeno en las distribuciones de niveles educativos de las dos categorías cuantitativamente más numerosas de la fuerza de trabajo (trabajadores manuales calificados, D, y trabajadores semicalificados y no calificados, E), y cómo este proceso está asociado a la creciente reducción de la clase obrera nativa, vamos a verlo ahora mediante tres cruces de computadora cuyos resultados son calificables de espectaculares.

Cuadro nº 39

Trabajadores manuales calificados (D) y semicalificados o no calificados (E), reclutados por las empresas muestradas en el periodo 1930-1959. Distribuciones de nivel educativo, distinguiendo entre nativos y no nativos, en % intra-categoría e intra-población. Población masculina 24-55 años en 1970.

Estudios realizados	Origen			
	No nativos		Nativos	
	Categorías		Categorías	
	D	E	D	E
Primarios incompletos	40	60	21	39
Primarios completos	57	39	72	61
Secundarios incompletos	3	1	6	0
Secundarios completos	0	0	1	0
N = 100	100	100	100	100
	(173)	(97)	(191)	(61)

Cuadro nº 40

Datos homólogos a los del cuadro nº 39, correspondientes al periodo de reclutamiento 1960-1967.

Estudios realizados	Origen			
	No nativos		Nativos	
	Categorías		Categorías	
	D	E	D	E
Primarios incompletos	38	46	11	25
Primarios completos	53	50	77	74
Secundarios incompletos	6	3	11	0
Secundarios completos	2	1	1	1
	100	100	100	100
N = 100	(222)	(337)	(138)	(61)

Cuadro nº 41

Datos homólogos a los del Cuadro nº 39, correspondientes al periodo de reclutamiento 1968-1969-1970.

Estudios realizados	Origen			
	No nativos		Nativos	
	Categorías		Categorías	
	D	E	D	E
Primarios incompletos	66	68	28	50
Primarios completos	31	31	65	50
Secundarios incompletos	3	1	5	0
Secundarios completos	0	0	2	0
	100	100	100	100
N = 100	(105)	(178)	(43)	(34)

De estos tres cuadros emergen las siguientes diferencias porcentuales, en el sentido de los no nativos (n - nn):

<u>1930-1959</u>	<u>1960-1967</u>	<u>1968-1970</u>
D, 57 - 72 = -15	D, 53 - 77 = -24	D, 31 - 65 = -34
E, 39 - 61 = -22	E, 50 - 74 = -24	E, 31 - 50 = -19

Es decir, basándonos en la posesión de estudios primarios completos, el orden diacrónico es lineal e implica un decrecimiento del nivel educativo de los individuos de categoría D

no nativos respecto a los nativos; lo cual implica a su vez un descenso del nivel educativo global de esta categoría, puesto que en ella son cada vez más numerosos los no nativos. Este efecto diacrónico no afecta apenas el mismo proceso en los individuos de categoría E, entre los cuales la "distancia" educativa entre nativos y no nativos se mantiene quasi constante:

<u>Reclutamientos</u>	<u>D</u>	<u>E</u>
1930-59:	-15	-22
1960-67:	-24	-24
1968-70	-34	-19
	<u>+19</u>	<u>- 3</u>

El lector puede observar al mismo tiempo cómo se reduce diacrónicamente la magnitud relativa de los N correspondientes a D y E nativos. En el periodo de reclutamiento 1960-67 hay una relación promedio anual de 25 nativos por 70 no nativos (también D + E); en el periodo de reclutamiento 1968-70 la relación promedio anual pasa a ser 25/94. \*

---

\* 1.960/7 un nativo por 2.8 no nativos; 1.968 un nativo por 3.8 no nativos

## A P E N D I C E      n° 1

Tendencia diacrónica a la disminución del reclutamiento de nativos. Reflejo de las fuertes inmigraciones a la zona de estudio y del cambio en la composición de la población activa de ésta, según origen de los individuos, es la tendencia general a la disminución de los valores porcentuales correspondientes a nativos, según períodos de reclutamiento:

Cuadro n° 42

Porcentajes de nativos reclutados por las empresas, según períodos de admisión a empleo, sobre el total de efectivos muestreados en 1970, por sectores de actividad económica. Población masculina, 24-55 años en 1970. (% intra-periodo e intra-rama, sobre base nativos + no nativos del periodo y de la rama)

Periodos de admisión	Sectores de admisión a empleo					
	Industria tradicional	Industria moderna	Construcción	Transportes privados y públicos	Comercio y servicios a la producción	Servicios terciarios colectivos
1936 - 45	67	73	60	45	70	100
1946 - 51	74	67	47	54	77	72
1952 - 59	49	44	40	39	60	62
1960 - 70	31	33	14	25	54	48

Cuadro n° 43

Estructura diacrónica (periodización económica) de las admisiones a empleo, del conjunto muestreado, según categorías socioprofesionales finales y origen de los individuos. Población masculina 24-55 años en 1970. En % intra-categoría e intra-origen.

Periodo de admisión en la empresa	CATEGORÍA SOCIOPROFESIONAL EN 1970															
	A		B1		B2		C1		C2		D		E			
	Nati- vos	No na- tivos	Nati- vos	No na- tivos	Nati- vos	No na- tivos	Nati- vos	No na- tivos	Nati- vos	No na- tivos	Nati- vos	No na- tivos	Nati- vos	No na- tivos	Nati- vos	No na- tivos
1930 - 1951	20	5	20	10	48	35	24	16	26	15	24	6	12	4		
1952 - 1958	20	13	21	12	17	19	20	19	19	16	23	20	24	13		
1959 - 1961	10	8	5	6	7	5	11	9	9	10	10	9	11	6		
1962 - 1966	21	42	32	38	11	24	23	35	24	33	26	30	31	40		
1967 - 1968	14	15	11	7	10	12	10	12	10	16	7	9	9	13		
1969 - 1970	15	17	11	27	7	5	12	9	12	10	10	26	13	24		
(N)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100		
	(152)	(60)	(71)	(48)	(188)	(90)	(330)	(169)	(58)	(94)	(588)	(951)	(301)	(1290)		

## A P E N D I C E n° 4

Análisis de datos procedentes de la muestra de trabajadores  
en situación de desempleo

## I

Desde 1961 a 1973, ambos años inclusive, la zona de nuestro estudio ha conocido una situación de pleno empleo, pudiéndose estimar que nunca, a lo largo de ese periodo, las tasas de desempleo sobrepasaron el 1.5% de la población activa (e incluso, por lo que es posible deducir de publicaciones económicas coyunturales, manteniéndose en bastantes años por debajo del 1%). La significación sociológica actual de una encuesta complementaria hecha entre los individuos en busca de trabajo en algún (o algunos) meses del año 1970, parece, en principio, más bien reducida. Aunque los informes económicos coyunturales señalan que el segundo semestre de 1970 constituyó un periodo de recesión de la actividad económica, esta recesión fue limitada y no nos consta que fuese más intensa que la acontecida entre el último trimestre de 1967 y el verano de 1968. No es, por tanto, en ningún caso, la magnitud del desempleo el argumento pertinente que justifica esta encuesta complementaria. Hay otros argumentos que la justifican, y entre ellos fundamentalmente los siguientes:

i) Siendo el análisis del mercado de trabajo parte importante de nuestra investigación, el muestreo de individuos con empleos estable en empresas de la zona constituyía una base necesaria en tanto que fuente de la gran masa de información, pero no garantizaba que haya aspectos del mercado de trabajo no observables operando sólo sobre ese conjunto de trabajadores. Pareció necesario complementar la información con otra adicional sobre los atributos y propiedades de los individuos que estaban en ese momento (o acababan de estar semanas o pocos meses antes) precisamente en el mercado de trabajo, buscando un nuevo empleo. Este análisis podía ser tanto más interesante cuanto que nunca antes, según nuestro conocimiento, se habían trasladado a tarjetas perforadas datos individuales procedentes de la llamada "Bolsa de Trabajo" (\*) ni se había procedido

(\*) Oficina Sindical de colocación y encuadramiento, Calle Dr. Joaquín Pou, Barcelona. La encuesta fue realizada de febrero a abril de 1971 por Marina Subirats y Rosa Tello. Hacemos constar aquí nuestro agradecimiento por las facilidades recibidas de las autoridades administrativas de la citada organización sindical.

a la exploración en computadora de esos datos mediante análisis multivariado.

ii) Tratándose de una investigación que tiene como uno de sus fines específicos conocer la inserción de los migrantes en la estructura ocupacional de la zona, existía un interés más particular en observar la composición del subconjunto de la población activa que constituyen los individuos que en un periodo dado se hallan en desempleo. Parecía fundada la hipótesis según la cual los no nativos tendrían una participación más fuerte en este subconjunto que los nativos.

iii) Hallándose formadas nuestras muestras sobre todo por individuos procedentes de los ficheros de empresas medias (100 - 500) y grandes ( $\geq 500$ ), condición que es necesaria para poder estudiar la movilidad socioprofesional intra-empresa (la cual es mucho más débil, o sencillamente no puede tener efecto, en las empresas de pequeño tamaño, a causa de las limitaciones de la estructura ocupacional capaz de permitir tal movilidad), y dando por supuesto que en la Bolsa de Trabajo íbamos a encontrar muy pocos individuos procedentes de grandes empresas (las cuales se adaptaban fácilmente a la mini-recesión), teníamos en los ficheros de la Bolsa de Trabajo la seguridad de hallar una fuente de información adicional sobre empleo procedente de pequeñas empresas, centralizada en un solo punto (esto es, ahorrando el tiempo y el costo financieros de las visitas a centenares de pequeñas empresas) (\*).

iv) Finalmente, hay una cuestión teórica que merece una cierta atención. Estamos hablando de "mercado de trabajo" por comodidad semántica (como ya dijimos en un texto anterior); es, no obstante, algo obvio que la complejidad de los movimientos y fenómenos sociales que son recubiertos bajo ese concepto es una complejidad de tal grado que deviene problemático el uso del propio concepto. Los clásicos escoceses e ingleses auspiciaron como deseable la existencia de un labour market en el cual los individuos se moverían libremente según sus criterios de preferencia: nivel de sala-

---

(\*) Recordemos que de las 92 empresas muestreadas, 40 son pequeñas empresas. Pero en los efectivos absolutos muestreados sólo hay 800 individuos (de un total de 17.156 en la muestra general) y 296 individuos (de un total de 4.400, en la submuestra codificada en tarjeta perforada) procedentes de pequeñas empresas (tamaño  $< 50$ ). Véase nota de la página 21 del Cuaderno nº 1 de esta serie.

rio, penosidad del trabajo, reputación social y moral de un empleo, etc. El ataque de Adam Smith a las reglamentaciones gremiales urbanas se basaba en una firme condena de las consecuencias perjudiciales que tenían, para la productividad del trabajo, los impedimentos a la libre contratación de trabajadores y a su calificación intra-empresa (problema del largo tiempo exigido por una reglamentación para el "aprendizaje" de un oficio, etc.). Contemporáneo ya de fuertes migraciones rural-urbanas, Adam Smith describió la formación de mercados de trabajo urbanos propios de las primeras etapas del proceso de industrialización capitalista, y esbozó los rudimentos de lo que hoy llamaríamos una teoría de las utilidades (monetarias y no monetarias) implicadas en la elección de empleo. Por una parte, el salario no era siempre el factor determinante desde el punto de vista de las evaluaciones individuales de los empleos a elegir. Por otra parte, la demanda de trabajo debería conducir a una cierta reducción del abanico de salarios entre trabajos similares en su penosidad y en otros factores no monetarios. Un mercado de trabajo cada vez más libre se constituiría con sus propios estabilizadores internos.

La concepción clásica del mercado de trabajo contenía así elementos tanto económicos como sociológicos. Llamamos elementos económicos a aquellas partes del modelo que relacionan variables de la naturaleza de las siguientes, susceptibles de medición directa:

- la creación de empleo por los empresarios (variable dependiente del nivel técnico del sistema productivo, de la composición del capital y de la división del trabajo),
- la ampliación y la reducción de empleo por los empresarios, a nivel técnico de producción constante (variable dependiente de las fluctuaciones de la demanda sectorial o global),
- la ampliación y la reducción de empleo por los empresarios, a nivel técnico constante y a demanda constante (variable dependiente de la relación entre población demandante de empleo y volumen de empleo disponible, relación expresada bajo las formas de precio del trabajo o de tasas de salario).

Llamamos elementos sociológicos a los que conciernen cosas tan dispares como la fragmentación local y sectorial de los mercados de trabajo y los que conciernen los ajustes entre utilidades no monetarias (todos los criterios subjetivos que son parte de la negociación).

ción y de la decisión sobre la toma de un empleo).

La teoría económica neoclásica simplificó grandemente (al elevar el nivel de abstracción de sus modelos) la concepción que los clásicos tenían del conjunto de elementos que definen un mercado de trabajo. Abstracción creciente y también especialización, pues los elementos sociológicos quedaron fuera del interés del economista(\*). Podemos decir, simplificando radicalmente, pero quizás no injustamente, que el precio del dinero y el precio del trabajo fueron retenidos como las dos solas variables independientes explicativas de las variaciones en el empleo. Traducido ésto a la vida real, se materializaba en estrategias empresariales capital-saving o labour-saving.

La literatura sobre la inadecuación de la teoría neoclásica no ya para predecir, sino incluso para describir, el funcionamiento de los mercados de trabajo, tiene hoy un interés meramente metodológico e histórico. Por una parte los modelos deductivos específicamente económicos se han enriquecido y complicado al introducirse

---

(\*) Marshall debe quedar inocente de esta objeción: su obra está llena de reflexiones sociales y morales. Contemporáneo de un período en el cual hubo una considerable extensión de la educación entre las clases entonces llamadas populares, Marshall introduce el factor educación en los procesos de movilidad social implicados en cambios de empleo conseguidos a través del mercado de trabajo. Algunas de sus reflexiones sobre el máximo nivel de salario que puede llegar a conseguir un adulto, haciéndolo depender de los gastos en que, para su educación, incurrió su padre, y del nivel del primer empleo obtenido, han recibido confirmación muchos años después en la investigación sociológica. Por otra parte, sin embargo, Marshall es vulnerable a la crítica de que, como la mayoría de los neoclásicos, su construcción teórica reposa en definitiva sobre un solo principio fundamental: el principio de substitución (substitutability). Recordemos que las variaciones de empleo en una categoría profesional dada son dependientes de la tasa de salario alcanzada en esa categoría en relación a la tasa de salario de otras categorías de substitución para obtener el mismo nivel de productividad. La discusión de Marshall sobre la relación entre capataces y obreros ejecutores manuales no especializados (i.e., si un empresario estimaría más beneficioso ampliar proporcionalmente el número de capataces o reducir la ratio de capataces por una cierta magnitud fija de obreros), descansa explícitamente sobre el principio de substitución (o substituibilidad); y además incluye una hipótesis de causalidad: que la variación del empleo depende de la tasa del salario.

muchas categorías mediadoras entre las de salario y empleo, dos extremos de una larga cadena. Por otra parte las encuestas hechas a empresarios sobre los factores que les inducen a la creación de nuevo empleo, a la reducción del empleo existente, o a la substitución de unos puestos de trabajo por otros de distinto nivel de calificación, han demostrado que el empresario industrial parece conceder una atención más primordial a la relación entre demanda de sus productos por el mercado y capacidad de producción de su empresa, que a la relación entre precio del trabajo y precio del dinero.

De lado de los trabajadores, la moderna investigación sociológica confirma una de las percepciones de los clásicos, pero no otras: los trabajadores no se orientan decisivamente por el salario más alto que pueda ofrecer una rama o un grupo de empresas; sus decisiones en la toma de empleo resultan de ajustes de evaluaciones muy complejos entre factores subjetivos y objetivos (seguridad del empleo, relación entre empleo y vivienda o lugar de residencia, horario de trabajo, esfuerzo intelectual y físico requeridos, estabilidad de la firma, etc.). La hipótesis de difusión igual de la información sobre niveles máximos y mínimos de salario en una rama dada, hipótesis subyacente a cualquier modelo economicista de la conducta del trabajador, no parece confirmada por las encuestas. El mercado de trabajo no sólo es un mercado muy imperfecto en el sentido económico del término; es también un sistema muy compartimentalizado de información.

Dentro del área de la investigación sociológica, hay que tener en cuenta, en los sistemas de ajuste entre utilidades no monetarias de los demandantes y los oferentes de empleo, la acción modificadora de esos ajustes debida a la intervención de actores institucionales. La intervención en el mercado de trabajo de actores como el Estado y los sindicatos, ha modificado radicalmente la formación de los agregados estadísticamente observables. Cualquier mercado de trabajo está fragmentado por numerosas dimensiones, y el trabajo analítico conduce al aislamiento, por así decir, de mercados cada vez más específicos y limitados. Hace ahora unos veinte años que Clark Kerr introducía el concepto de "balcanización del mercado de trabajo" para describir esta situación en la cual trabajadores de, por ejemplo, similares categorías socioprofesionales, no compiten entre sí en un mismo mercado de trabajo local, por diversas razones (barreras por rama de actividad, reservas de ciertos trabajos para y por grupos étnicos, monopolios sindicales, etc.).

Es fácil ver que, transitando hasta el límite por este camino analítico, puede llegar a afirmarse que cada gran empresa tiene en su entorno su mercado de trabajo que le es propio y específico.

Procede, por tanto, replantear la cuestión desde sus fundamentos metodológicos: hay que proceder a la categorización teórica, esto es, a la abstracción de conceptos pertinentes para definir, primero, qué es en general un mercado, y segundo, qué es ese mercado particular en el cual el trabajo es comprado y vendido como mercancía. Estos conceptos han de ser elaborados luego en vista de un objeto específico. Según A. Flanders, por ejemplo, un mercado se define por lo menos por dos dimensiones que no pueden faltar: la competencia y la negociación. En la primera dimensión los actores compiten entre sí en dos áreas separadas, la de la oferta y la de la demanda; esta competencia puede llegar a situaciones de exclusión (un comprador de fuerza de trabajo tratando de excluir a otros compradores), y desde luego cuando un vendedor de fuerza de trabajo acepta un puesto, excluye de él a otro vendedor. En la dimensión de la negociación los actores no actúan como excluyentes, sino como complementarios. Pero muchos elementos de la negociación no derivan de sus atributos o intereses respectivos en tanto que actores, con identidades diferentes, sino que están reglados colectivamente por otros actores (sindicatos, gobierno, etc.) o bien están determinados por relaciones de poder y/o de escasez propias de un sistema más incluyente (magnitud del "ejército de reserva", relación política coyuntural entre clase propietaria y clase obrera, etc.)

Aunque en los últimos años se han realizado grandes progresos en esta tarea de replanteamiento teórico, queda mucho por hacer aún y es sorprendente que, siendo el mercado de trabajo una de las instituciones fundamentales de la sociedad capitalista (se educa a los individuos, ya desde niños, precisamente para que entren en el mercado de trabajo y para que, a través de él, modifi-

quen sus status ascriptos o los cambien por status adquiridos) (\*), la labor teórica se halle aún en situación tan rudimentaria.

Como ocurre con otros muchos sistemas de relaciones, cuando no podemos definir satisfactoriamente qué clase de sistema es el que tenemos delante, nos limitamos a observar cuál es el estado del sistema, ésto es, a medir algunas de sus dimensiones. El volumen de transacciones, el conocimiento de los niveles mínimo y máximo de un precio, el número de competidores desde el lado de la oferta y el número de competidores desde el lado de la demanda, son dimensiones de esa naturaleza, entre otras posibles. La composición del mercado según los atributos de sus actores puede informarnos asimismo sobre otros aspectos que no son propiamente descriptivos del estado del sistema, sino relativos a su función respecto del sistema económico más general o del sistema productivo en particular. Dado que la labor de reelaboración teórica no debe hacerse razonando axiomáticamente, sino a la luz de la observación de los hechos, pareció en nuestro caso (en el que tan pobres somos en observación de los hechos) que, por aparentemente banales que fueran los resultados, no dejarían de tener un interés, para quien sepa "leerlos" teóricamente.

## I I

(sigue en página 106)

---

(\*) El planteamiento en estos términos es aparentemente contradictorio con el de Max Weber. Recordemos que, para Weber, el mercado es el determinante de la situación de clase, y que los grupos que no están en el mercado de trabajo son llamados por él "grupos de status". Volveremos sobre esta cuestión en otro texto.

## I I

La matriz de coeficientes de correlación que el lector puede ver en la página siguiente, despeja sólo unos pocos de los primeros interrogantes. Es útil para "mapear" las relaciones entre las variables de la encuesta y percibir la estructura más gruesa del sistema ocupacional del cual proceden los individuos en desempleo. Pero si este interés suyo como primer indicador es innegable, no hay que atribuir, en cambio, un valor de medición propiamente dicha a las magnitudes de los coeficientes; la mayoría de las variables, excepto tres, son cualitativas. Las variables están ordenadas sistemáticamente en cuanto a su direccionalidad; este ordenamiento y el número de variantes en el interior de cada variable son, sin embargo, discretacionales. Los signos son resultados a tener en cuenta.

Enunciadas estas precauciones, digamos que la lectura de las relaciones entre variables nos dice bastantes cosas de interés sobre la estructura ocupacional de la cual proceden los individuos en desempleo. Tenemos la confirmación numérica de que la expansión del empleo se estaba produciendo en el sector terciario y en el sector construcción (coef. 0.436 positivo, relaciona empleo expansivo con variantes 5 a 9 de la variable nominal nº 1, "rama de actividad"). Tenemos asimismo evidencia de que esta expansión se debía sobre todo a las empresas de tamaño medio y grande; pero al mismo tiempo aparece un dato de sumo interés (coef. -0.545) que consiste en observar que esta expansión incluía una fuerte magnitud de trabajadores no permanentes (i.e. con contrato por trabajo o por tiempo determinados). Aparecen en grueso dos áreas que es preciso distinguir. De un lado, empresas de tamaño más bien pequeño, que incorporan valor añadido de nivel alto, que tienen una división del trabajo en la cual están sobrerrepresentadas las categorías socioprofesionales no manuales, y que extienden contratos de trabajo en los

Cuadro no 45

Encuesta de desempleo. Matriz de coeficientes de correlación  
(selección de 9 variables de entre las 23 variables codificadas)

Explicación de las variables

Nº de la variable	Definición de la variable	Nº de variantes en cada variable	Direccionalidad
1	Rama de actividad económica (de la empresa que ha despedido trabajadores).	10	Variable nominal (ramas industriales, construcción, ramas del sector terciario)
2	Tamaño de la empresa (de la cual proceden individuos en desempleo).	9	Lineal: -, +. De tamaño <11 a tamaño 1000 y + de 1000
3	Estimación del valor añadido en la rama de actividad.	3	-, +. Valor bajo, valor medio, y valor alto (*)
4	Tendencias del empleo en la rama en el quinquenio anterior a la encuesta.	3	-, +. Empleo en contracción, empleo estable, empleo en expansión (**)
5	Categoría socioprofesional de los individuos.	5	-, +. E, D, C, B, A, categorías de nuestra encuesta.
6	Salario mensual declarado en pesetas.	9	-, +. De menos de 3000 ptas. a + de 20000 ptas. mes.
7	Clase de trabajador (manual, no manual)	3	-, +. Trabajador manual directamente productivo, trabajador manual y de supervisión, trabajador no manual (empleado adm., etc.).
8	Naturaleza del empleo	2	Eventual, permanente.
9	Duración del empleo	8	-, +. De 0 = sólo días, a 7 = + de 4 años.

(\*) Valor añadido: clasificación agregada de datos monetarios procedentes de: Banco Urquijo, Desarrollo Económico de Cataluña, 1967-1970, vol. I, tabla nº 86, pág. 192. Valor alto: agua, gas, electricidad; Industrias químicas; Servicios; Inds. alimentación. Valor medio: Siderometalurgia, industrias metálicas y de aparatos; textil, confección, cuero y calzado; madera y corcho. Valor bajo: papel, prensa, artes gráficas; cerámica, vidrio, cemento; construcción.

(\*\*) Empleo en contracción: Siderometalurgia; textil; vidrio, cerámica; papel, artes gráficas.

Empleo estable: Inds. alimentación; inds. maquinaria y material eléctrico; electricidad, agua, gas.

Empleo en expansión: Servicios, transportes; construcción; Inds. químicas; material de transporte; comercio; Banca y Seguros.

Nota estadística: Umbral de significación estadística de los coeficientes de correlación. Matriz calculada sobre 480 individuos, filtrados sobre codificación de todas las variables. Umbral significativo con  $N=400$ , a nivel de 1% = 0.978; a nivel de 5% = 0.998.

que predominan los de carácter permanente sobre los de carácter eventual. No es arriesgado decir que este área recubre sobre todo empresas del sector terciario. Aparece, de otra parte, un área de relaciones en las cuales predomina la gran empresa, con actividades que incorporan valor añadido de nivel más bien bajo, con categorías socioprofesionales de predominio manual, y con contratos de trabajo sobre todo eventuales. Prima facie se diría que este último conjunto de dimensiones conviene sobre todo a dos ramas de actividad, la industria de materiales de construcción, y la construcción y obras públicas. Es preciso acudir, pues, a las distribuciones de los individuos en desempleo y a la formación de tablas de doble entrada según la técnica de análisis tradicional para observar más de cerca los hechos.

Comparando la distribución porcentual de nuestra muestra con las estadísticas de empleo en la provincia de Barcelona en el mismo periodo, vemos que no puede afirmarse que haya una sobrerepresentación del sector construcción entre los individuos en desempleo. Hicimos una muestra probabilística de 560 individuos, varones, con límite de edad en 55 años, residentes en localidades de la misma área que nuestra encuesta principal. Esta muestra supone aproximadamente el 12% de la totalidad del fichero de desempleo existente en el momento de la encuesta. Distribuidos los individuos por ramas de actividad, tenemos lo siguiente:

Industrias de alimentación y bebidas	4%
Industrias textiles, confección y calzado	17%
Industrias químicas	8%
Industria <sup>de</sup> materiales de construcción	8%
Industrias metalúrgica y de fabricación de aparatos	22%
Construcción y obras públicas	15%
Comercio	8%
Transportes	2%
Servicios	<u>16%</u>
	<u>100</u>
	(N=560)

Las desviaciones en + respecto a la estructura ocupacional son poco marcadas (3% a 4% en materiales de construcción y construcción, 3% en industrias químicas, 2% en comercio, y 6% en

servicios (excluida la administración pública) (\*).

Hay en cambio diferencias que son fácilmente explicables en la distribución por categorías socioprofesionales. Hubiera podido suponerse que los individuos cuyos atributos permiten clasificarlos en categorías socioprofesionales de nivel alto, no concurren apenas, o no concurren en absoluto, a la Bolsa de Trabajo, porque constituyen un subconjunto del orden de los que hace ahora cien años J. E. Cairnes definió con el término de "non competing groups". Ciertamente los individuos de categorías A y B están infrarrepresentados, pero no ausentes:

A . . . . .	0.8%
B . . . . .	2.5%
C . . . . .	20.4%
D . . . . .	43.6%
E . . . . .	<u>32.7%</u>
	<u>100</u>

En esta distribución, la desviación que aparece como más marcada respecto a la estructura de la población activa masculina de la zona por categorías socioprofesionales, concierne la sobrerepresentación, entre los individuos en desempleo, de los clasificados en la categoría D. ¿Cómo se concilia esta observación con las que hemos constatado en otras partes de este mismo volumen, referentes a la encuesta principal, sobre la tendencia diacrónica a la reducción de la magnitud relativa de la categoría D y por tanto a la progresiva escasez de individuos calificados en nuestra zona de estudio? ¿Estamos quizás ante un proceso de de-calificación de ciertas categorías obreras, asociado a la edad, con re-envío al mercado de trabajo de individuos de esos atributos?.

Para poder responder a esta pregunta hemos de introducir la variable "edad" (la cual no fue seleccionada en la matriz que antes transcribimos; digamos, por de pronto, que la relación de la categoría socioprofesional, ordenada de menor calificación a mayor calificación ( $E \rightarrow A$ ), por edad, ordenada de menor edad a mayor edad, da un coeficiente 0.014 no significativo; este dato no nos permite,

---

(\*) Téngase en cuenta que en toda nuestra investigación estamos operando sobre población activa masculina, y que esta limitación, así como la de edad (límite 55 años) se introdujo por razones ya expuestas en los volúmenes 1 y 2 de nuestra serie.

empero, hacer afirmaciones particulares sobre las distribuciones por edad en el interior de una categoría socioprofesional dada, o en la comparación entre dos de ellas). Como era de esperar en una muestra de individuos en desempleo, la distribución por edades no adopta la forma de una curva en campana con valores débiles en las dos áreas de menor y de mayor edad, sino que da una línea ascendente con valores más altos cuanto mayor es la edad:

Menores de 21 años	8.0%
21 a 27 años inclusive	14.0%
28 a 34 "	18.7%
35 a 41 "	19.0%
42 a 48 "	19.3%
49 a 55 "	<u>21.0%</u>
	<u>100</u>

(N = 560)

Ahora bien, vemos que las distribuciones de las categorías socioprofesionales D y E divergen entre sí. En tanto que la distribución por edades de los individuos de la clase D aparece muy próxima a la de la muestra global, los individuos de la clase E en desempleo muestran, por una parte, un mayor peso del grupo de edad más joven y, por otra, que no hay tendencia creciente a partir de los 35 años:

Cuadro nº 46

Grupos de edad en las categorías de trabajadores manuales, individuos en desempleo, varones menores de 56 años en 1970.

	D	E
Menores de 21 años	2.5%	15.3%
De 21 a 27 años inclusive	16.4%	10.4%
De 28 a 34 años inclusive	23.0%	15.8%
De 35 a 41 años inclusive	16.8%	19.2%
De 42 a 48 años inclusive	20.0%	20.2%
De 49 a 55 años inclusive	21.3%	19.1%
	100	100
	(N = 244)	(N = 183)

Las diferencias entre los trabajadores de las dos categorías socioprofesionales en los dos grupos de edad más joven, son apreciables (25.7 - 18.9, en el sentido E - D), pero lo importante no es la magnitud de esta diferencia, sino el hecho de que ella va en sentido contrario a lo que cabría deducir a partir del conocimiento de otros hechos: entre los trabajadores calificados debe haber una proporción mayor de nativos que entre los no calificados; no pueden estar infrarrepresentados, entre los nativos, los grupos de edad más jóvenes; por otra parte, entre los trabajadores no calificados, predominan los no nativos, y conociendo la distribución por edades de una población inmigrada, sabemos que en ella no pueden estar sobrerepresentados los grupos de edad más jóvenes.

En la muestra que estamos analizando se reproduce, como era de esperar, la asociación lineal entre categoría socioprofesional y proporción de no nativos (a categoría más baja, mayor presencia de no nativos) en términos bastante próximos a los que ya observamos en las muestras de individuos en situación de empleo analizadas en los volúmenes 1 y 2 de nuestra serie:

Cuadro no 47

Proporciones de nativos y no nativos por categorías socioprofesionales. Individuos en desempleo, varones menores de 56 años en 1970. En % intra-categoría.

	A	B	C	D	E
Nativos	75%	57%	52%	31%	21%
No nativos	25%	43%	48%	69%	79%

Ahora bien, la hipótesis de la existencia de un proceso de de-calificación obrera debe afectar necesariamente en mayor medida a los nativos (esto es, a los individuos que pertenecen a la antigua clase trabajadora nativa) que a los no nativos, y este hecho debe ser observable a pesar de la contratendencia que implica la diferente composición, por grupos de edad, de la población nativa respecto de la población inmigrada. Es preciso que examinemos, pues, la composición por edades dentro de cada subpoblación y cada categoría socioprofesional:

Cuadro nº 48

Distribución de la muestra de individuos en desempleo, categorías no directivas ni técnicas, en grupos de edad, según origen (nativos, no nativos) en el interior de cada categoría socioprofesional. Individuos varones menores de 56 años en 1970.

Grupos de edad	Categorías socioprofesionales					
	C		D		E	
	Nativos	No nativos	Nativos	No nativos	Nativos	No nativos
Hasta 27 años	28	17	22	18	40	22
De 28 a 40	34	41	35	42	31	36
Más de 40 años	38	42	43	40	29	42
(N = 100)	100	100	100	100	100	100
	(59)	(55)	(76)	(168)	(38)	(145)

Estos datos no nos permiten afirmar que la sobrerrepresentación de los individuos de categoría D en la muestra de trabajadores en desempleo, proceda particularmente de una mayor presencia de nativos (vieja clase obrera catalana) de más edad. Hay una cierta tendencia en este sentido, pero ésta es débil. En caso de que el proceso de de-calificación obrera asociada a la edad, tuviera una de sus manifestaciones en pérdida de la categoría D y asunción de la E, debería aparecer un valor porcentual alto en el cruce de la fila "más de 40 años" con la columna "E, nativos"; por el contrario, este valor porcentual es el más bajo de toda la fila (29%, compárese con 43, 42, 42, 40, 38). Lo que hallamos en las distribuciones del cuadro nº 48 es la singularización de los E nativos, entre los cuales había, proporcionalmente, bastantes más jóvenes buscando trabajo. Este resultado nos reenvía a otro aspecto de la relación entre desempleo y calificación del trabajo, que puede ser complementario del que estamos investigando, pero que debe obedecer a causas diferentes (en tanto en cuanto los individuos E son no calificados).

Puesto que no podemos afirmar que la sobrerrepresentación de la categoría D en la muestra de individuos en desempleo, proceda especialmente de los grupos de más edad, nativos, dentro de dicha categoría y analizados comparativamente con los grupos de otras categorías socioprofesionales, parece que debemos renunciar a probar, con los datos de que disponemos, la hipótesis de existencia de un

proceso de de-calificación dentro de la clase obrera nativa en particular, o dentro de la categoría de trabajadores calificados más en general. Sin embargo, por los datos del cuadro nº 24 (ya comentados precedentemente en este mismo volumen nº 3), tenemos fuertes indicios sobre la probabilidad de este proceso.

En ausencia de una prueba mayor, por así decir, debemos contentarnos con el examen de datos contextuales y de algunas propiedades de los subconjuntos que constituyen la muestra. La distribución por grupos de edad dentro de la categoría socioprofesional D, en relación a la distribución de la muestra global, da desviaciones porcentuales débiles pero que van en el sentido de que están sobrerepresentados los individuos de clase D de mayor edad precisamente entre los nativos:

Proporción de nativos de más de 41 años, de todas categorías socioprofesionales, en la muestra de individuos en desempleo, nativos: . . . . . 39.1%

Proporción de nativos de más de 41 años, de categoría D, en la submuestra de individuos de dicha categoría, en desempleo, nativos: . . . . . 43.4%

Esta débil desviación no se da entre los no nativos. En efecto:

Proporción de no nativos de más de 41 años, de todas categorías socioprofesionales, en la muestra de individuos en desempleo, no nativos: . . . . . 40.8%

Proporción de no nativos de más de 41 años, de categoría D, en la submuestra de individuos de dicha categoría, en desempleo, no nativos: . . . . . 40.5%

El examen de los grupos de edad, por categorías socioprofesionales, no permite ir más allá. Pero sí podemos cerciorarnos de que los individuos de categoría D nativos presentan otros atributos que permiten clasificarlos en subconjuntos diferentes que los no nativos de la misma categoría. Así es: cuando recurrimos a la variable "nivel de urbanización del lugar de nacimiento", aparece una diferencia notable entre unos y otros, de modo que es correcta la imputación de los nativos a la clase obrera tradicional de origen urbano (mínima proporción, entre ellos, de individuos de origen rural; ésto a pesar de que ha habido en el medio siglo al que podemos hacer remontar el origen de los individuos de nuestra investigación,

importantes migraciones rural-urbanas en el interior de la propia Cataluña):

Cuadro no 49

Nivel de urbanización del lugar de nacimiento, según origen de los individuos (nativos, no nativos), en el interior de las categorías socioprofesionales de trabajo manual. En % intra-categoría. Varones en desempleo, menores de 56 años en 1970.

Nivel de urbanización del lugar de nacimiento	Nativos		No nativos	
	Categorías		Categorías	
	D	E	D	E
Proceden de lugares de menos de 30.000 habs. no capitales de provincia	17	8	73	78
Proceden de lugares de más de 30.000 habs. no capitales de provincia	7	13	11	10
Proceden de capitales de provincia, excluidos los municipios de Madrid y Barcelona	4	-	15	12
Proceden de Madrid capital	-	-	1	-
Nacidos en Barcelona capital	72	79	-	-
(N = 100)	100	100	100	100
	(76)	(38)	(162)	(144)

Vemos que el 83% de los nativos de categoría D son de origen urbano (\*) frente a sólo el 27% de los individuos de la misma categoría no nativos.

La antigüedad en el empleo del cual habían sido despedidos es función lineal de la categoría socioprofesional (cuanto menor el status de ésta, menor la antigüedad) y éste es un dato impor-

(\*) Y, dado el contexto histórico de industrialización de Cataluña, el término "urbano" implica en gran medida el de industrial.

tante para el conocimiento de los movimientos en el mercado de trabajo:

Antigüedad de 10 años o más en el último empleo, según categorías socioprofesionales. En % intra-categoría.

A	B	C	D	E
25%	21%	13%	12%	5%

Este aspecto se confirma cuando recurrimos a la variable "naturaleza del contrato de trabajo: permanente, transitorio (por un trabajo concreto) o eventual". Acumulando las frecuencias de las dos últimas variantes (transitorio + eventual), tenemos una vez más una función lineal según categorías socioprofesionales:

Contratos de empleo transitorios y eventuales en cada categoría socioprofesional. En % intra-categoría.

A	B	C	D	E
0	7%	17%	18%	34%

Cualquier observador de la situación laboral en la zona de nuestro estudio, se sentirá tentado a decir que nos hallamos ante datos que nos remiten a un sector específico el cual debe ejercer un efecto particular en la proporción de contratos no permanentes; el sector construcción y obras públicas. En efecto,

Proporción de empleos transitorios + eventuales, según sector o rama de actividad del último empleo.

En % intra-sector o intra-rama.

Construcción y obras públicas . . . . .	74%
Transportes . . . . .	27%
Alimentación y bebidas. . . . .	25%
Siderometalurgia, industrias del metal, aparatos eléctricos y mecánicos. . . . .	16%
Industrias químicas . . . . .	15%
Industrias textiles, confección, calzado. . . .	12%
Comercio. . . . .	11%
Servicios . . . . .	9%

Entre los individuos de categoría D que proceden del sector construcción, el 56.8% tenían contrato no permanente; entre

los individuos de categoría E procedentes del mismo sector, el 89.8% tenían a su vez contrato no permanente. Si eliminamos de la muestra global el sector construcción y calculamos la proporción de los contratos no permanentes en las categorías D y E, intra-categoría, éstos descienden respectivamente a 11% y 19%.

Estos datos cualifican en tal medida el contexto del cual proceden los individuos en desempleo, que nos permiten, en tanto que mantenemos como no probada la hipótesis de de-calificación (que atañe sólo a los D), precisar la existencia de un área de desempleo que tiene su origen en el contrato de trabajo de carácter no permanente, práctica que afectaba a gran parte de los individuos D y E del sector construcción. La comparación entre tres grandes sectores que agrupen los trabajadores manuales, es concluyente:

Cuadro no 50

Distribución de los individuos de categorías D y E, según naturaleza del contrato de trabajo en su último empleo, por tres sectores de actividad. En % intra-categoría e intra-sector. Varones de menos de 56 años en 1970.

Naturaleza del contrato de trabajo	Construcción y obras públicas		Industria tradicional		Industria moderna	
	Categorías		Categorías		Categorías	
	D	E	D	E	D	E
Último empleo, no permanente, con duración de menos de 2 años	51.4	87.2	9.6	21.1	11.8	18.5
Último empleo, no permanente, con duración de más de 2 años	5.4	2.6	-	-	-	1.5
Último empleo, contrato permanente	43.2	10.2	90.4	78.9	88.2	80.0
(N = 100)	100	100	100	100	100	100
	(N=37)	(N=39)	(N=83)	(N=43)	(N=68)	(N=65)

Estos datos nos dicen que hay un área de empresas que se adaptan a la coyuntura económica mediante los contratos de tipo no permanente, los cuales afectan en particular a los individuos de categoría E (poco calificados o no calificados). Los sistemas productivos de estas empresas permiten reducir mano de obra, en térmi-

nos absolutos, precisamente en esa categoría socioprofesional. Podemos decir más aún, introduciendo la variable "tamaño de la empresa": cuanto mayor el tamaño de la empresa, mayor la proporción de empleos no permanentes de duración inferior a 2 años, medida en % intra-tamaño de empresa:

Cuadro no 51

Empleos de carácter no permanente y de duración inferior a 2 años, según tamaños de empresa. Individuos varones de me nos de 56 años en 1970.

Hasta 10 obreros o empleados	De 11 a 20	De 21 a 50	De 51 a 100	De 101 a 250	De 251 a 500	De 501 a 1000	Más de 1000
5.3% (N=132)	8.5% (N=59)	8.7% (N=103)	14.5% (N=76)	33.3% (N=45)	52.2% (N=23)	66.7% (N=24)	70% (N=40)

Notas: a) No se conoce el tamaño de la empresa de origen en 58 casos.

b) Los porcentajes cubren todas las categorías socioprofesionales.

Una función lineal de esta rotundidad, en la cual los porcentajes aumentan sistemáticamente y ordenadamente a lo largo de la serie de tamaños de empresa, nos añade una cualificación importante: son las grandes empresas las que tienen una práctica social de adaptación a la coyuntura mediante el contrato no permanente. El sector construcción contribuye a este efecto en medida apreciable en el estrato de mayor tamaño (el 77% de los 40 casos que aparecen en la casilla + 1000, habían sido despedidos por empresas de construcción), pero otras ramas de actividad contribuyen también en los estratos de menor tamaño, sobre todo los intermedios.

Este tipo de variación en el desempleo puede ser atribuido a los efectos de una causa coyuntural económica: las variaciones en la demanda global.

Su naturaleza es evidentemente distinta de los procesos de re-clasificación de individuos a través del mercado de trabajo, consecutivos a transformaciones del sistema productivo. En este área de la investigación debemos focalizar nuestra atención en los individuos que tenían contratos de carácter permanente, y que sin embargo se han encontrado lanzados al mercado de trabajo. Una parte de ellos deben haber sufrido también los efectos de una coyuntura

económica recesiva; y en este caso, como era de esperar, son las pequeñas empresas las que dan origen a mayor proporción de despidos por causa de crisis. Aparece una función lineal también muy clara, pero de signo inverso, en relación con los estratos de tamaño de empresa: cuanto más pequeño el tamaño de la empresa, más alta la proporción de individuos que se encuentran en desempleo por razones de crisis (habiendo tenido contratos de carácter permanente).

Cuadro nº 52

Proporción de individuos despedidos por expedientes de crisis, en relación al tamaño de la empresa. Individuos varones de menos de 56 años en 1970. En % intra-tamaño.

Hasta 10 obreros o empleados	De 11 a 20	De 21 a 50	De 51 a 100	De 101 a 250	De 251 a 500	De 501 a 1000	Más de 1000
81.8% (N=132)	74.6% (N=59)	77.7% (N=103)	67.1% (N=76)	46.7% (N=45)	30.4% (N=23)	20.8% (N=24)	7.5% (N=40)

Todos los sectores están representados en esta serie con aportaciones similares en el lado de las pequeñas empresas (tamaño menor de 100) con excepción de dos, cuya contribución al desempleo en este área parece singularmente inferior: industrias de la alimentación y transportes.

El fenómeno sorprendente que emerge cuando se examinan las proporciones internas de los individuos despedidos por crisis, clasificados en las categorías D y E, consiste en ver que los de categoría D son mayoritarios, contradiciendo los datos que conocemos (desde el volumen nº 1 de nuestra serie) sobre la estructura de la división del trabajo por categorías socioprofesionales. Eliminando de las tabulaciones el comercio y los servicios terciarios (en los cuales la categoría E es muy minoritaria y recubre situaciones de empleo muy heterogéneas), y limitándonos a los tres grandes grupos formados por la industria tradicional, la industria moderna, y la construcción, observamos la siguiente distribución inter-categorías:

Cuadro no 53

Distribución de los individuos por causas de pérdida de empleo, en las categorías manuales D Y E, en tres sectores de actividad económica. En % intra-sector. Varones menores de 56 años en 1970.

Categorías	Construcción			Industria tradicional			Industria moderna		
	Contrato eventual	Crisis y causas económicas de la empresa	Magistratura de la empresa	Contrato eventual	Crisis y causas económicas de la empresa	Magistratura de la empresa	Contrato eventual	Crisis y causas económicas de la empresa	Magistratura de la empresa
D	37.5	73	89	47	67	81	38	55	50
E	62.5	27	11	53	33	19	62	45	50
(N = 100)	100	100	100	100	100	100	100	100	100
(56)	(11)	(9)	(17)	(93)	(16)	(21)	(88)	(24)	
% intra-sector	74%	14%	12%	13.5%	74%	12.5%	15.8%	66%	18.2%

Es evidente que en las columnas que corresponden a empleos con contrato permanente, la relación entre D y E no refleja la división del trabajo; en todos los casos hay una menor proporción de individuos E en relación a los D. ¿Recurren menos los E a la Bolsa de Trabajo, porque encuentran más fácilmente nuevo empleo sin pasar por ella? ¿Por qué están sobrerepresentados los individuos de categoría D en los expedientes de crisis? ¿Prefieren las empresas con dificultades económicas despedir individuos de nivel más alto de calificación con preponderancia a los de menor calificación? Una respuesta afirmativa a esta última pregunta iría en el sentido de la hipótesis según la cual las empresas transforman su sistema productivo mediante la introducción de tecnología que requiere cada vez más individuos de categoría E (especializados sobre tareas) en relación a los D (calificados de oficio).

Siendo los datos que manejamos de origen institucional y no procedentes de entrevistas individuales, es imposible deducir otras afirmaciones. Digamos, para concluir, que la variable "valor añadido" es de poca ayuda, porque en los cruces tanto con tamaño de empresa como con sector (variables que a su vez se recubren parcialmente entre sí) emergen, sobre todo otro tipo de relación, los efectos de la asociación siguiente:

valor añadido alto → servicios terciarios  
valor añadido bajo → construcción

Nos haría falta una categorización de las empresas mediante una variable más depurada estadísticamente y más elaborada teóricamente que la de "valor añadido", heterogénea medida meramente contable.

\* \* \*

Para finalizar, explorando otras áreas de asociaciones, mediante la introducción de la variable "grupos de edad", digamos que aparece una asociación estadística entre ciertas ramas de actividad y desviaciones por encima de las medias respectivas en dos atributos de los individuos (mayor edad, y origen rural o migrantes nacidos en localidades de bajo nivel de urbanización). Construcción, servicios terciarios (excluidas tiendas y comercios) industria textil, y la industria de fabricación de materiales de

Es evidente que en las columnas que corresponden a empleos con contrato permanente, la relación entre D y E no refleja la división del trabajo; en todos los casos hay una menor proporción de individuos E en relación a los D. ¿Recurren menos los E a la Bolsa de Trabajo, porque encuentran más fácilmente nuevo empleo sin pasar por ella? (x) ¿Por qué ...

---

(x) Esta hipótesis es muy plausible: dado su bajo nivel educativo, los individuos E eluden el trámite burocrático y consiguen otro trabajo mediante contratos individuales, o bien a través de un amigo, o bien presentándose en una fábrica, o bien yendo a una empresa de la que han oído decir que reclutaba gente, etc.

construcción, están asociadas (por ese orden de intensidad) al proceso de reenvío de individuos de más edad al mercado de trabajo. Y a su vez construcción, industrias de alimentación y bebidas, materiales de construcción, y servicios terciarios (excluidas tiendas y comercios) están asociadas (por ese orden de intensidad) al proceso de reenvío al mercado de trabajo de migrantes de origen rural.

---

123 a/

APENDIX ESTADÍSTIC

Càlculs realitzats per Joan Vives

PROVES ESTADÍSTIQUES D'ASSOCIACIÓ ( $\chi^2$ ) O DE SIGNIFICACIÓ DE DIFERÈNCIES  
PERCENTUALS (z)

---

QUADRE N° 10

CONSTRUCCIÓ I OBRES PÚBLIQUES: No nadius

Més de 10 anys: 60%  
Menys de 3 anys: 90%

$z = 3.81$   $p < 0.0005$

INDÚSTRIA: No nadius

Més de 10 anys: 39%  
Menys de 3 anys: 57%

$z = 3.84$   $p < 0.0005$

TRANSPORTS I COMUNICACIONS: No nadius

Més de 10 anys: 59%  
Menys de 3 anys: 70%

$z = 0.81$   $0.4 < p < 0.5$

COMERÇ I SERVEIS A LA PRODUCCIÓ: No nadius

Més de 10 anys: 42%  
Menys de 3 anys: 37%

$z = 0.60$   $0.5 < p < 0.6$

RECLUTATS PER LA INDÚSTRIA MODERNA: Provenen del sector terciari

Nadius vells: 15%

Nadius joves: 25%

$z = 1.515$

La diferència de 10%, que no és significativa al nivell de 0.05, ho és al nivell de 0.10 ( $z_{0.05} = 1.645$ ,  $z_{0.10} = 1.28$ )

RECLUTATS PER LA INDÚSTRIA MODERNA:

NADIUS (exclosos els treballadors que provenen del sector primari)

$\chi^2 = 2.84407$  amb 2 graus de llibertat  $0.2 < p < 0.3$

NO NADIUS (exclosos els treballadors que provenen del sector primari)

$\chi^2 = 1.69028$  amb 2 graus de llibertat  $0.3 < p < 0.5$

QUADRE № 21

RECLUTATS PEL SECTOR TERCIARI: Provenen del sector secundari

Nadius vells: 33%

Nadius joves: 37%

$z = 0.40$

$0.6 < p < 0.7$

RECLUTATS PEL SECTOR TERCIARI: Provenen del sector secundari

No nadius vells: 54%

No nadius joves: 44%

$z = 0.73$

$0.4 < p < 0.5$

## RECLUTATS PEL SECTOR TERCIARI:

NADIUS (exclosos els treballadors que provenen del sector primari)

 $\chi^2 = 5.894$  amb 2 graus de llibertat  $p < 0.05$ 

NO NADIUS (exclosos els treballadors que provenen del sector primari)

 $\chi^2 = 0.611$  amb 2 graus de llibertat  $0.7 < p < 0.8$ QUADRE N° 32

EDAT D'ENTRADA A L'EMPRESA SEGONS L'ORIGEN: Professionals superiors

 $\chi^2 = 3.37204$  amb 3 graus de llibertat  $0.3 < p < 0.5$ QUADRE N° 33

EDAT D'ENTRADA A L'EMPRESA SEGONS L'ORIGEN: Directors i gerents

 $\chi^2 = 3.46709$  amb 3 graus de llibertat  $0.3 < p < 0.5$ QUADRE N° 34

EDAT D'ENTRADA A L'EMPRESA SEGONS L'ORIGEN: Tècnics baixos

 $\chi^2 = 16.15465$  amb 3 graus de llibertat  $p < 0.01$ QUADRE N° 35

EDAT D'ENTRADA A L'EMPRESA SEGONS L'ORIGEN: Manuals qualificats

 $\chi^2 = 60.86696$  amb 3 graus de llibertat  $p < 0.001$ QUADRE N° 36

EDAT D'ENTRADA A L'EMPRESA SEGONS L'ORIGEN: Manuals semi-qualificats i /no-qualificats

 $\chi^2 = 46.64656$  amb 3 graus de llibertat  $p < 0.001$

128

## Í N D I C E

	<u>Página</u>
Escala nominal de categorías socioprofesionales usadas en el análisis de esta encuesta . . . . .	1
INTRODUCCION . . . . .	2
I) MOVIMIENTOS EN EL MERCADO DE TRABAJO Y PROCEDENCIA SECTORIAL DE NATIVOS Y NO NATIVOS:	
1.- El problema de la no información y de sus distribuciones . . . . .	17
2.- Diferenciación de la procedencia sectorial según el periodo de reclutamiento . . . . .	24
3.- Movimientos intra-sector e inter-sectores. . . . .	32
4.- Especificación de la procedencia sectorial, por categorías socioprofesionales de admisión en el sector de reclutamiento . . . . .	47
5.- Diferenciación entre nativos y no nativos, según el sector receptor . . . . .	52
6.- Especificación de los reclutamientos por la industria moderna y por el sector terciario según grupos de edad, origen de los individuos (nativos, no nativos) y procedencia sectorial . . . . .	60
II) ASPECTOS COMPLEMENTARIOS DE LOS MOVIMIENTOS EN EL MERCADO DE TRABAJO:	
1.- Situación laboral de los individuos al ser admitidos a empleo . . . . .	64
2.- Edad de entrada en las empresas, según origen de los individuos (nativos, no nativos), y según rama de actividad económica . . . . .	74
3.- El efecto de las migraciones en la composición de la población activa de la zona, por grupos de edad y categorías socioprofesionales . . . . .	79
CONCLUSIONES . . . . .	86
ADDENDUM . . . . .	92
APENDICE nº 1. . . . .	96
APENDICE nº 2. . . . .	97
APENDICE nº 3. . . . .	98
APENDICE nº 4. . . . .	99
APENDICE ESTADISTICO . . . . .	123

## Í N D I C E D E C U A D R O S

Página

1) Categoría socioprofesional y origen (nativos, no nativos) Población masculina 24-55 años en 1970. . . . .	2
2) Distribución de las dos subpoblaciones (nativos, no nativos) según tamaño de las empresas. Categorías socioprofesionales de subalternos, administrativos y directivos. Población masculina 24-55 años en 1970. . . . .	3
3) Desviaciones porcentuales en la distribución de catalanes nativos respecto de la distribución general, por ramas de actividad económica. Total de la muestra. Varones 24 a 55 años en 1970 . . . . .	12
4) No información sobre empleos anteriores, nativos. . . . .	20
5) Id., no nativos. . . . .	20
6) Porcentajes que representan los casos de ausencia de información sobre empleos anteriores o situación laboral precedente, entre los individuos muestrados en el sector INDUSTRIA, por categorías socioprofesionales de entrada en las empresas y por origen (nativos, no nativos). Población masculina, 24-55 años, en 1970. . . . .	21
7) Sectores de procedencia de los individuos muestrados (empleo inmediato anterior al de la encuesta), por períodos de reclutamiento. En % para cada periodo. Población masculina, 24-55 años en 1970. . . . .	25
8) Sectores económicos de procedencia de los individuos (empleo inmediato anterior al muestrado) al ser reclutados por las empresas de la muestra. En % por origen (nativos, no nativos). Población masculina, grupo de edad 24-55 años en 1970. . . . .	27
9) Datos del cuadro nº 8 calculados intra-sector de procedencia, según origen de los individuos . . . . .	28
10) Sector de procedencia de los individuos muestrados en 1970, tomando dos subconjuntos extremos de antigüedad (con más de 10 años de antigüedad en la empresa y con menos de 3 años) clasificando los individuos por su origen (nativos, no nativos). En % dentro de cada sector de procedencia y grupo de antigüedad. Población masculina, grupo de edad 24-55 años en 1970 . . . . .	29
11) Sectores de reclutamiento (empresas muestradas en 1970) y sectores de procedencia de los individuos (empleo inmediato anterior). En % por sector de reclutamiento. Población masculina, 24-55 años en 1970 . . . . .	33
12) Magnitudes relativas que el reclutamiento intra-sector y el reclutamiento procedente del sector primario, tienen en la absorción de empleo por las empresas muestradas, según períodos de reclutamiento dentro de cada sector receptor. Población masculina, grupo de edad 24-55 años en 1970 . . . . .	37

13) Magnitudes relativas que tiene el reclutamiento procedente del sector construcción y obras públicas, en la absorción de empleo por las empresas muestreadas, según periodos de reclutamiento dentro de cada sector receptor. Población masculina, grupo de edad 24-55 años en 1970 . . . . .	39
14) Id. sector industria . . . . .	40
15) Parte del reclutamiento de empleo por la industria moderna (empresas muestreadas en 1970) procedente del sector terciario de servicios comerciales y a la producción (excluidos transportes), en tres periodos de reclutamiento. Población masculina 24-55 años. En % intra-periodo . . . . .	44
16) Origen sectorial (empleo inmediato anterior) de los individuos reclutados por las empresas muestreadas del sector INDUSTRIA según categorías socioprofesionales asignadas en el momento de la admisión. En % intra-categoría. Población masculina 24-55 años en 1970. . . . .	48
17) Id. sector TERCIARIO . . . . .	51
18) Cambios de rama o de sector al cambiar de empleo los individuos, según origen (nativos, no nativos) y periodo de reclutamiento. Población masculina 24-55 años en 1970. En % intra-origen e intra-periodo . . . . .	54
19) Especificación de los reclutamientos de empleo, según el sector receptor y los sectores cedentes, por origen de los individuos (nativos, no nativos). En % intra-sector receptor e intra-población. Varones 24-55 años en 1970 . . . . .	57
20) Reclutamientos por la INDUSTRIA MODERNA, según sector de procedencia de los individuos (empleo inmediato anterior), origen (nativos, no nativos) y grupos de edad. En % intra-grupos de edad e intra-origen. Población masculina, 24-55 años en 1970 . . . . .	61
21) Id. por el SECTOR TERCIARIO, excluidos transportes . .	62
22) Situación laboral de los individuos al ser admitidos a empleo por las empresas de la muestra, y estimación de la parte de los que procedían directamente del sistema educacional. En % intra-categoría socioprofesional en el momento de la encuesta. Población masculina, 24-55 años en 1970 . . . . .	66
23) Trabajo manual (en % del trabajo por cuenta ajena) en el empleo inmediato anterior al muestreado. Categorías socioprofesionales en el momento de la encuesta. Población masculina 24-55 años en 1970 . . . . .	66
24) Naturaleza del trabajo inmediato anterior al muestreado, por categorías finales socioprofesionales (categorías de muestra, 1970). En % intra-categoría final. Población masculina 24-55 años en 1970 . . . . .	67

Página

25) Distribución de los individuos muestrados en 1970, según sus categorías socioprofesionales en el momento de la encuesta y que el acceso a ellas haya sido a través del mercado de trabajo o por promoción intra-empresa. En % intra-categoría. Población masculina 24-55 años en 1970 . . . . .	68
26) Situación laboral de los individuos al ser admitidos a empleo por las empresas de la muestra, por tres grupos de edad. En % intra-grupo. Población masculina 24-55 años en 1970 . . . . .	70
27) Situación laboral de los individuos al ser admitidos a empleo por las empresas de la muestra, según su origen (nativos, no nativos). En % intra-origen. Población masculina, 24-55 años en 1970 . . . . .	71
28) Situación laboral de los individuos al ser admitidos a empleo, según origen (nativos, no nativos) y grupos de edad. En % intra-grupos. Población masculina 24-55 años en 1970. . . . .	72
29) Distribución de cada población, según origen, por grupos de edad al ser admitidos a empleo sus individuos por las empresas de la muestra. En % intra-población . . . . .	74
30) Id., En % intra-grupo . . . . .	75
31) Distribuciones de los reclutamientos a empleo de los individuos muestrados, por grupos de edad (edad en el momento de admisión a empleo), en la muestra global, en cada subpoblación según origen (nativos, no nativos), y por ramas de actividad económica. En % en cada ítem (global, origen, rama). Población masculina, 24-55 años en 1970. Área de estudio: Barcelona-ciudad y 33 municipios de su conurbación . . . . .	76
32) Edad de entrada en la empresa, y origen, de los individuos pertenecientes a la categoría profesionales superiores (universitarios), (categoría en el momento de la encuesta). según origen (nativos, no nativos). En % intra-grupo de edad. Población masculina, 24-55 años en 1970 . . . . .	79
33) Id., categoría directores, gerentes, y similares. . . . .	80
34) Id., categoría técnicos bajos . . . . .	81
35) Id., categoría manuales calificados . . . . .	82
36) Id., categoría manuales semicalificados y no calificados . . . . .	82
37) Distribuciones porcentuales de nativos y no nativos, en cada categoría socioprofesional de admisión a las empresas muestradas en 1970, según períodos de admisión. Población masculina 24-55 años en 1970. . . . .	85

Página

38) Distribuciones de nivel educativo segun periodos de reclutamiento de los individuos (Admisión a empleo por las empresas muestreadas). Varones 24-55 años en 1970. En % dentro de cada periodo de reclutamiento . . . . . 92

39) Trabajadores manuales calificados (D) y semicalificados o no calificados (E), reclutados por las empresas muestreadas en el periodo 1930-1959. Distribuciones de nivel educativo, distinguiendo entre nativos y no nativos, en % intra-categoría e intra-población. Población masculina 24-55 años en 1970 . . . . . 93

40) Datos homólogos a los del cuadro nº 39, correspondientes al periodo de reclutamiento 1960-67 . . . . . 94

41) Datos homólogos a los del cuadro nº 39, correspondientes al periodo de reclutamiento 1968-69-70. . . . . 94

42) Porcentajes de nativos reclutados por las empresas, según periodos de admisión a empleo, sobre el total de efectivos muestreados en 1970, por sectores de actividad económica. Población masculina 24-55 años en 1970. (% intra-periodo e intra-rama, sobre base nativos + no nativos del periodo y de la rama) . . . . . 96

43) Estructura diacrónica (periodización económica) de las admisiones a empleo, del conjunto muestreado, según categorías socioprofesionales finales y origen de los individuos. Población masculina 24-55 años en 1970. En % intra-categoría e intra-origen . . . . . 97

44) Distribución, por grupos de edad, de los individuos muestreados, según la categoría socioprofesional en el momento de la encuesta, y según que hubieran llegado a ella a través del mercado de trabajo o por promoción intra-empresa. En % dentro de cada categoría socioprofesional . . . . . 98

45) Encuesta de desempleo, Matriz de coeficientes de correlación (selección de 9 variables de entre las 23 variables codificadas) . . . . . 107

46) Grupos de edad en las categorías de trabajadores manuales, individuos en desempleo, varones menores de 56 años en 1970 . . . . . 111

47) Proporciones de nativos y no nativos por categorías socioprofesionales. Individuos en desempleo, varones menores de 56 años en 1970. En % intra-categoría 112

48) Distribución de la muestra de individuos en desempleo categorías no directivas ni técnicas, en grupos de edad, según origen (nativos, no nativos) en el interior de cada categoría socioprofesional. Individuos varones menores de 56 años en 1970. . . . . 113

49) Nivel de urbanización del lugar de nacimiento, según origen de los individuos (nativos, no nativos), en el interior de las categorías socioprofesionales de trabajo manual. En % intra-categoría. Varones en desempleo, menores de 56 años en 1970 . . . . . 115

50) Distribución de los individuos de categorías D y E, según naturaleza del contrato de trabajo en su último empleo, por tres sectores de actividad. En % intra-categoría e intra-sector. Varones de menos de 56 años en 1970 . . . . . 117

51) Empleos de carácter no permanente y de duración inferior a 2 años, según tamaños de empresa. Individuos varones de menos de 56 años en 1970 . . . . . 118

52) Proporción de individuos despedidos por expedientes de crisis, en relación al tamaño de la empresa. Individuos varones de menos de 56 años en 1970. En % intra-tamaño . . . . . 119

53) Distribución de los individuos por causas de pérdida de empleo, en las categorías manuales D y E, en tres sectores de actividad económica. En % intra-sector Varones menores de 56 años en 1970 . . . . . 120

Fundació Jaume Balmes  
Barcelona

E. PINILLA DE LAS HERAS

INMIGRACION Y MOVILIDAD SOCIAL EN CATALUÑA

- Fascículo nº 3 -

Movimientos en el mercado de trabajo

1974

ESCALA NOMINAL DE CATEGORIAS SOCIOPROFESIONALES

USADAS EN EL ANALISIS DE ESTA ENCUESTA

A.- Valor más alto de la escala. Comprende las personas que ejercen funciones superiores, sea de tipo gerencial (por ej.: directores, gerentes, apoderados generales), sea de tipo técnico (por ej.: ingeniero-jefe, abogado de la empresa, médico, arquitecto). En caso de distinguirse la función gerencial de la función técnica, aquélla es denotada por A 2, y ésta por A 1.

B.- Valor inmediatamente subordinado al anterior. Comprende los técnicos de grado medio (ej.: profesores mercantiles, aparejadores, etc.) denotados por B 1, y los jefes administrativos (ej.: jefe de ventas, jefe de personal, etc.) denotados por B 2.

C.- Comprende los subalternos de los anteriores: personal administrativo sin responsabilidad de dirección, personal de ejecución en trabajos no manuales, técnicos bajos (como delineantes y maestros industriales), personal con funciones mal definidas no asimilables a trabajo manual, supervisores, encargados, capataces, etc. denotados por C 1. La subdivisión C 2 comprende los subalternos que pueden ejercer ocasionalmente trabajos manuales o asimilados a manuales, y los que están en relación directa con la producción sin ser propiamente trabajadores calificados trabajando con máquinas.

D.- Comprende los trabajadores calificados de todas clases, generalmente los que pueden aducir la posesión de un oficio o una calificación personal (torneros, fresadores, chóferes de camión, mecánicos, oficiales de la, etc.).

E.- Comprende los trabajadores semi-calificados (llamados "especialistas") y los no calificados (peones, personal de limpieza, etc.)



Este tercer Cuaderno de la serie sobre Inmigración y Movilidad Social en Cataluña, presenta los resultados del análisis que hacen referencia a movimientos de la población activa, principalmente intra e inter-sectoriales. Se consideran también aspectos de los flujos de empleo a partir de algunos atributos de los individuos. Los procesos que se analizan han sido observados trabajando los datos de una muestra de 4.400 fichas individuales sorteadas en 92 empresas de Barcelona y su conurbación en 1970.

En la Introducción a este Cuaderno se ofrece al lector un breve resumen de resultados publicados en los Cuadernos nº 1 y 2. Este resumen no cubre muchas dimensiones cuyo conocimiento puede ser indispensable al lector que no esté familiarizado con las características de la muestra y sus problemas metodológicos. Conviene, pues, que el lector que desee ulteriores precisiones, se remita al material ya publicado.

Tanto por lo que respecta a trabajos de la encuesta como a la labor de análisis y preparación de resultados y elaboración de este tercer Cuaderno, debo agradecer las colaboraciones de: Merçè Albaiges, Nuria Breu, Angels Pascual, Sylvia Louise Rennings, Josep Rucabado, Silvia Sigal, Marina Subirats, y Joan Vives.

De particular importancia ha sido la colaboración de mi colega en la Ecole Pratique des Hautes Etudes, Lic. Silvia Sigal, gracias a cuyas críticas y revisión de datos han sido evitados muchos errores. Los que quedan son de mi entera responsabilidad.

E. Pinilla de las Heras

París y Barcelona, 1973-74

Mathematics is the classification and study of all possible patterns. Pattern is (...) any kind of regularity that can be recognized by the mind (...) ...Where there is pattern there is significance.

W. W. SAWYER, Prelude to Mathematics (1955)

Nul ne sait si l'inégalité  $0.5 \neq 0.7$  peut dans tel cas pratique être considérée comme un résultat empirique sûr, ou si ce n'est qu'un jeu de hasard. Tandis que de trouver dans un espace de dimension 2 cinquante points approximativement rangés sur un cercle est sûrement une découverte (à moins que la méthode de calcul ne soit une duperie!).

J. P. BENZECRI, L'analyse des données, (1973)

## I N T R O D U C C I O N

Recordemos brevemente algunos de los aspectos más importantes que, sobre la estructura ocupacional de la zona de estudio, han sido puestos en evidencia mediante las etapas del análisis que motivaron los cuadernos nº 1 y 2 de esta serie.

i) Hay una asociación muy clara entre la jerarquía de las categorías socioprofesionales y la proporción de catalanes nativos:

Cuadro nº 1

Categoría socioprofesional y origen (nativos, no nativos)

Población masculina 24 - 55 años en 1970. En %.

Origen	A	B	C	D	E
Nativos	73	65	59	38	19
No nativos	27	35	41	62	81
	100	100	100	100	100
(N)	(213)	(402)	(652)	(1540)	(1596)

En las categorías de trabajadores manuales (D y E) la proporción de no nativos es mayoritaria; es en cambio inferior al 50% en las categorías administrativas y directivas (C, B, A). Por tanto, la subpoblación masculina no nativa activa, la cual constituye probablemente entre 50% y 60% de la población masculina activa de la zona de estudio no está equidistribuida en la estructura ocupacional, sino fuertemente diferenciada por categorías socioprofesionales.

... Hay una cierta asociación entre tamaño de las empresas y presencia de no nativos. Cuanto mayor el tamaño de la empresa, mayor la magnitud relativa de no nativos. Prima facie podría pensarse que este efecto es debido a que las grandes empresas, y en particular las empresas industriales gigantes que tienen sistemas de producción en masa, poseen una división técnica del trabajo de tal naturaleza que en ella tiene una magnitud relativa muy fuerte la categoría de trabajadores manuales especializados sobre tareas (esto es, sin atributos de cualificación personal, categoría E de nuestra escala), en la cual los no nativos son altamente mayoritarios. Sin embargo, esta hipótesis

sis, aunque pueda quizá reflejar la situación particular de algunas empresas, no puede generalizarse para la estructura ocupacional de nuestra área de estudio. La constatación según la cual a mayor tamaño de empresa mayor presencia de no nativos, encubre (por lo menos) dos tendencias diferentes, lo que se hace visible al controlar en el análisis las categorías socioprofesionales. En la categoría de manuales no calificados (peones) o semicalificados (peones llamados "especialistas" y similares) (E) la gran empresa no aparece reclutando más intensamente no nativos que la pequeña empresa (82% de no nativos de categoría E en empresas de tamaño superior a 500 obreros o empleados, 80% en empresas de tamaño inferior a 50 obreros o empleados). En la categoría D (manuales calificados, con calificación de oficio, no de tareas) la diferencia de magnitud relativa de no nativos entre ambos tamaños de empresa, en nuestra muestra, es así mismo muy pequeña: de 64% en las empresas pequeñas a 61% en las empresas gigantes. En cambio en las categorías administrativas y directivas (C, B, A) las diferencias se incrementan sistemáticamente en el sentido siguiente: cuanto mayor el tamaño de la empresa y más alta la categoría socioprofesional, mayor la diferencia entre los dos tipos extremos de tamaño de empresa:

Cuadro nº 2

Distribución de las dos subpoblaciones (nativos, no nativos) según tamaño de las empresas. Categorías socioprofesionales de subalternos, administrativos y directivos. Población masculina 24 - 55 años en 1970. En %.

Origen	Categorías socioprofesionales								
	A			B			C		
	Tamaño empresa			Tamaño empresa			Tamaño empresa		
Origen	- 51	100 a 499	500 +	- 51	100 a 499	500 +	- 51	100 a 499	500 +
Nativos	7	75	74	83	76	72	67	56	58
No nativos	13	25	26	17	24	28	33	44	42
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
± s.e.	← 13% →			← 11% →			← 9% →		

Dentro de la norma general de menor proporción de no nativos cuanto más alta sea la categoría socioprofesional, la gran empresa tiende a reclutar mayor proporción de no nativos que la pequeña empresa en las categorías socioprofesionales altas; esta tenden-

cia aparece más marcada cuanto más alta es la categoría socioprofesional (dif. + 13% a favor de la gran empresa, respecto de la pequeña empresa, en la categoría A; 11% en la B, y 9% en la categoría C). Dicho de otro modo, los cargos directivos y técnicos de nivel alto y medio están tanto más ocupados por catalanes nativos cuanto menor es el tamaño de la empresa. La empresa gigante ofrece un área ocupacional más accesible, relativamente, a la fracción de la población aferente que posee los atributos educativos o la experiencia empresarial necesarios para ser reclutada en ese sub-área de la estructura ocupacional. Esta observación introduce modificaciones muy substantivas en la imagen social vulgar de los flujos migratorios del sector privado que ve a éstos como constituidos casi exclusivamente por individuos de nulo o muy bajo nivel de calificación. Nuestro estudio no comprende las profesiones liberales y la administración pública (áreas en las cuales es un hecho conocido que el sistema universitario del resto de España produce más titulados de los que puede absorber la estructura ocupacional de las regiones no catalanas); la importancia social de los datos que emergen de nuestro análisis consiste en poner en evidencia que también en el sector privado de la economía es distinguible otro tipo de migración, aunque en términos de sus efectivos cuantitativos absolutos sea una fracción reducida dentro de las grandes corrientes migratorias.

iii) Es más, cuando especificamos el análisis por períodos histórico-económicos o reclutamiento (los individuos más antiguos reclutados por las empresas de nuestra muestra lo fueron en 1929 y los más recientes a lo largo del año 1970), teniendo en cuenta tanto las categorías socioprofesionales de entrada en las empresas como las categorías finales obtenidas, podemos decir que aparece evidencia estadística suficiente para sostener lo siguiente: la zona de estudio parece haber agotado, hacia el final del periodo de industrialización por substitución de importaciones (1951-1958), la disponibilidad de técnicos, sobre todo de nivel medio, existentes in situ; durante el interregno del Plan de Estabilización (1959-60) y en especial en el periodo posterior que cubre una fuerte expansión económica, la zona ha estado reclutando cada vez más técnicos procedentes del resto del país. Solamente en años muy recientes, y en particular entre los técnicos de nivel medio y bajo más jóvenes, parece insinuarse una contra-tendencia en el sentido de volver a haber una mayor disponibilidad en el mercado de trabajo local de individuos con formación técnica media y baja no migrantes; muy probablemente esto se debe a que llegan al mercado de trabajo indivi-

duos con estudios secundarios profesionales o técnicos de nivel más bien bajo que, aunque son nacidos en Cataluña, son ya hijos de migrantes procedentes de flujos migratorios más remotos (anteriores a la gran oleada migratoria de 1952-58).

iv) El exámen diacrónico de los reclutamientos muestra asimismo de manera inequívoca que el periodo 1952-58 fue un periodo de expansión de la estructura ocupacional sobre una base labour-intensive, en tanto que desde 1959-60 hay un proceso de tecnificación, alterándose la relación entre técnicos (medios y altos) y trabajadores manuales en el reclutamiento de personal por parte de las empresas.

v) El tamaño de la empresa constituye una variable que especifica diacrónicamente el reclutamiento de no nativos; en efecto, la empresa gigante ( $\pm 500$ ) ya estaba reclutando mayoritariamente migrantes en las categorías de calificación más baja en el periodo 1951-58, en el cual la pequeña empresa (tamaño obreros o empleados - 50) todavía reclutaba para esas categorías mayoritariamente a nativos, presumiblemente pertenecientes a la clase obrera catalana. Desde que se reanudan los grandes movimientos de admisión de migrantes (desde 1961 en adelante), todos los tamaños de empresa pasan a reclutar en proporciones similares no nativos para ocupar categorías socioprofesionales de nivel bajo; es decir, de nuestro análisis emerge la evidencia estadística de que ha ido desapareciendo progresivamente la vieja clase obrera catalana, siendo substituida por un proletariado interno no nativo. Del mayor interés será observar los procesos que han acontecido a los obreros con calificación personal (obreros con oficio, técnicos en la producción incluidos en categorías manuales) los cuales formaban la aristocracia (en sentido económico) dentro de la clase obrera nativa; una parte de los análisis que aparecen en este cuaderno nº 3 está dedicada precisamente a los individuos de categoría D.

vi) En lo que concierne a la movilidad socioprofesional intra-empresa (promoción) se delinean con toda claridad cuatro aspectos importantes distintos:

a) Desagregando la escala jerárquica de categorías socioprofesionales en un mayor número de categorías especificadas según las funciones ejercidas en la empresa, emergen dos canales diferentes de movilidad ascendente, uno de predominio .. técnica y otro de predominancia administrativa. Estos dos canales están muy bien definidos y constituyen subconjuntos de individuos con dé-

biles flujos de movimientos entre ellos.

- b) Sin embargo, en la medida en que estos movimientos, aunque débiles, existen, de ellos participan sobre todo los catalanes nativos, los cuales muestran una capacidad plurifuncional mayor que los migrantes.
- c) El canal de promoción de predominancia técnica constituye la principal vía de movilidad socioprofesional intra-empresa de los migrantes. Los puestos altos administrativos y gerenciales aparecen como patrimonio casi exclusivo de los catalanes nativos.
- d) Los no nativos de grupos de edad más antiguos (nacidos entre 1915 y 1924) llegan a alcanzar, a través del tiempo de antigüedad en la empresa, patterns de movilidad similares a los de los catalanes nativos de cualquier grupo de edad. Pero los no nativos más jóvenes (nacidos después de 1936) muestran patterns de movilidad bastante diferentes de los catalanes nativos de su mismo grupo de edad. Aunque las empresas de gran tamaño poseen (presumiblemente por las mayores diversificación, especialización, y burocratización, de las estructuras de su división técnica y de su división social del trabajo) unas capacidades de promoción e integración de los migrantes substantivamente mayores que las empresas de pequeño tamaño, la evidencia estadística sobre la que se fundamenta nuestro análisis muestra claramente que, en lo que concierne a los procesos de movilidad profesional intra-empresa de los grupos más jóvenes, nativos y no nativos constituyen dos subpoblaciones muy diferenciadas, cuyos miembros individuales siguen conductas de promoción socialmente condicionadas y específicas de cada subconjunto (véase Cuaderno nº 2, cuadros nº 50 y 51)

vii) Estos procesos sociales actúan en el sentido de disminuir la integración entre las dos subpoblaciones, a pesar de que, por lo menos en el nivel de los atributos individuales, otros procesos sociales actúan en el sentido de una mayor igualación de nativos y no nativos cuanto más jóvenes son ambos. Del universo de nuestros datos puede deducirse, con confianza estadística suficiente ..., en lo que concierne a la subpoblación migrante, la progresión educativa de las cohortes más jóvenes respecto a las cohortes más viejas, ha sido más rápida que la progresión educativa diferencial según cohortes en la subpoblación catalana nativa. Existiendo una

fuerte distancia absoluta entre ambas subpoblaciones en términos de nivel educativo global (los catalanes, como colectivo social, tienen un nivel educativo mucho más alto, estudios secundarios y universitarios en mayor proporción que los no nativos), este desnivel entre ambas subpoblaciones es más intenso entre las generaciones viejas que entre las más jóvenes; o en otros términos, ha habido, intra-población no nativa (migrante) un progreso educativo más rápido que intra-población catalana. Evidentemente, el nivel educativo de los migrantes viejos era muy bajo, y la progresión de los jóvenes, respecto a aquéllos, aparece como más visible que entre los catalanes. Pero este enunciado no ofrece más que una descripción parcial e imperfecta. Por una parte la progresión educativa de los migrantes jóvenes se observa en particular entre los que son de origen no rural (nacidos en localidades de más de 30.000 habitantes). Los migrantes de origen rural aparecen como muy desprivilegiados, comparativamente a los catalanes de origen también rural. Por otra parte, dentro de la subpoblación catalana nativa, hay un cierto déficit educativo en las cohortes intermedias (nacidos de 1925 a 1936 ambos años inclusive), reflejo sin duda de las dificultades contemporáneas a la guerra civil y a la post-guerra, que afectaron a esas cohortes cuando sus individuos alcanzaban la edad de poder entrar en la educación secundaria. Se diría, a partir de la observación minuciosa de nuestros datos, que entre 1936 y por lo menos 1947 ha habido en Cataluña (o más concretamente en Barcelona y su conurbación) un acceso a las instituciones pedagógicas inferior al existente con anterioridad a 1936. Este déficit educativo aparece en particular en la categoría socioprofesional de los jefes administrativos catalanes (32) de edades comprendidas entre 34 y 45 años (ambos inclusive) en 1970. Por otra parte, la observación según la cual, aunque existiendo siempre una distancia educativa absoluta entre nativos y no nativos, las condiciones tienden hacia una mayor igualación relativa cuanto más jóvenes son las cohortes, es una observación que no puede generalizarse para la totalidad de las poblaciones consideradas; es decir, no podemos asegurar que la progresión educativa de las cohortes más jóvenes respecto de las más viejas en Andalucía, Extremadura, Murcia, y Galicia (principales poblaciones de origen de los migrantes), haya sido más intensa que la progresión educativa de las cohortes catalanas jóvenes respecto de las catalanas más viejas. Estamos en presencia de una ley sociológica universal: a mayor edad menor nivel (colectivo) de educación. Pero la subpoblación aferente a Barcelona y su área metro-

politana, y que es una fracción de la población de cada una de las regiones de origen, posiblemente no contiene las mismas distribuciones educativas que la población global residente en cada región de origen. Una de las hipótesis que sugiere el examen de nuestros datos es que, cuando el nivel educativo de la población de una región es muy bajo, la educación diferencial recibida por algunos individuos constituye un estímulo para la migración. La población migrante, analizada en el lugar de llegada, deberá mostrar así una cierta sobrerepresentación de individuos con estudios de alguna clase por encima de los primarios respecto al conjunto de la población de la cual proceden. Este sería otro aspecto de lo que se indicó en un punto anterior, cuando se postuló la existencia de dos tipos de migración distintos dentro de los grandes flujos migratorios.

viii) Nuestro estudio se centra sobre la movilidad profesional intra-empresa; los datos que poseemos sobre movilidad social propiamente dicha son fragmentarios e incompletos. Sin embargo, es posible deducir de la información existente en ambos dominios, que ha habido en la zona de estudio (Barcelona y una gran parte de su área metropolitana) un fuerte proceso de movilidad social ascendente de los catalanes nativos, los cuales han ido dejando los lugares inferiores de la estructura ocupacional a los no nativos o a los descendientes de primera generación de éstos. Esta constatación es de conocimiento social común y el interés sociológico consistiría, en este caso, no en validar como correcta la imagen de cualquier observador social, sino en poder cifrar las dimensiones y la magnitud de esos procesos de movilidad social ascendente de los catalanes nativos. Otrosí puede afirmarse que una gran parte de la población aferente conoce también un proceso de movilidad social positiva; parece que puede predicarse ésto por lo menos de todos los individuos que carecían de calificación laboral y abandonaron lugares de origen donde no había trabajo permanente. No sólo la seguridad del empleo sino además el acceso a la sociedad de consumo, son dimensiones de este proceso. Se trata, empero (aspecto en el que no podemos entrar aquí) de procesos de movilidad social de naturaleza distinta. La de los catalanes nativos está asociada a variables como la del mayor nivel educativo de la población, el menor tamaño de la familia, el paso por instituciones pedagógicas locales, y las relaciones sociales también locales; en tanto que la movilidad social de los migrantes parece depender en mayor medida de las condiciones favorables del mercado de trabajo y de la coyuntura económica.

Otros aspectos menos conocidos emergen de nuestro análisis y poseen, en nuestra opinión, un interés tanto sociológico (es decir, científico) como social (o público).

Entre estos aspectos se hallan los referentes a los movimientos intersectoriales. Aparece así, como se puso de manifiesto en la sección 4 del capítulo IV del Cuaderno nº 2, que la movilidad social ascendente de los catalanes nativos está asociada a una mayor concentración de éstos en el sector terciario (excluidos transportes públicos), en tanto que los no nativos tienden a concentrarse en la industria y la construcción y obras públicas. Más precisamente: en los cambios de empleo que implican al mismo tiempo cambios de sector, parece haber en la zona de estudio un flujo importante de cesión de efectivos del sector secundario al sector terciario, y en estos movimientos los catalanes nativos son significativamente mayoritarios. Este proceso se halla asociado a dos dimensiones que es importante destacar: las mayores magnitudes relativas de empleo en las categorías socioprofesionales altas y medias que tiene la división del trabajo en el sector terciario respecto al secundario, y una cierta predominancia en el terciario de la pequeña empresa, también respecto al secundario.

En este Cuaderno nº 3 retomamos el análisis del reclutamiento por sectores, investigando nuevos aspectos que no habían sido estudiados en los cuadernos anteriores.

ix) En la zona de estudio ha habido en el último decenio una fuerte expansión del sector terciario, expansión que incluye una transformación interna de este sector (aparición de nuevas actividades de servicios, tanto en el área de servicios financieros, como en las de distribución, comercialización, urbanización, y nuevos servicios personales de tipo colectivo, es decir, las actividades propias de un terciario moderno que se superpone progresivamente al terciario tradicional). En las empresas del terciario los puestos de trabajo de categorías socioprofesionales inferiores (manuales o asimilables a manuales) tienen una magnitud relativa muy reducida dentro de la estructura del empleo. Consecuentemente, se incrementan las magnitudes relativas de los puestos administrativos (C y B2) de los técnicos medios (B1) y técnicos altos (A1).

Aunque no conocemos (por ignorar si se han realizado in-

vestigaciones de este tipo de la zona de estudio) cuál es el aumento en los requisitos de calificación que impone, en el proceso de reclutamiento de sus individuos, el nuevo terciario respecto al terciario tradicional, parece plausible la hipótesis de que la tendencia opera en el sentido de demandar una mayor calificación o un mayor nivel de estudios. Si ésto es así, entonces atributos como el origen geográfico o social y la edad (atributos tipo ascription, los cuales son involuntarios de los individuos) deben perder su relevancia, a la hora del reclutamiento, frente a propiedades de calificación (tipo achievement). El interés de esta proposición consiste en ligar un enunciado de validez sociológica universal -cuanto más alta la tecnología de un sector de empresas, menos importancia tienen en la admisión de empleo el origen y la edad de los individuos-, con una característica particular de la estructura ocupacional de nuestra zona de estudio.

La medición de estos aspectos del reclutamiento y la verificación de la hipótesis presentan problemas particularmente difíciles. Primeramente, debemos distinguir entre la variable que llamamos tecnología de una rama de actividad o grupo de empresas (la cual se aplica fundamentalmente a la industria) y la variable requisitos de nivel educativo en la generalidad del empleo de una rama (como puede ser el caso de ciertos subconjuntos del terciario, en particular servicios financieros y administrativos). Aunque la distinción sea más bien gruesa, podemos sugerir que la tecnología constituye una propiedad del sistema productivo en tanto que el nivel educativo lo es de un agregado de atributos individuales. En el primer caso será pertinente (a) la separación de la industria en tradicional y moderna, (b) será pertinente asimismo que excluyamos de esta última actividades que son consideradas habitualmente como industriales (porque al término de ellas se elaboran productos por obreros manuales) pero que se realizan en empresas en las cuales la estructura del empleo está mucho más próxima de la del terciario, a causa de la importancia que tienen los profesionales de tipo intelectual (redactores, periodistas, escritores, personal burocrático y administrativo); este es el caso de dos empresas de edición (con publicaciones propias) y de un periódico, que salieron sorteadas, y las cuales, en tanto que empresas de artes gráficas, constan en una codificación como "industria moderna", en tanto que, de acuerdo con los criterios que ahora introducimos, pueden incluirse en el terciario como empresas

de servicios culturales.

En el segundo caso (nivel educativo) será pertinente la separación dentro del terciario de actividades como el comercio (almacenes y tiendas) que no requieren un nivel educativo particular, individualizando estas actividades en un subconjunto propio.

En el caso de la tecnología del sistema productivo será pertinente suponer que en la industria moderna tienden a disminuir, respecto a la industria tradicional, las diferencias que separan a nativos y migrantes por categorías socioprofesionales.

En el caso del nivel educativo, será pertinente asimismo suponer que en el subconjunto del terciario de servicios a la producción y servicios culturales, tienden a disminuir, respecto del comercio, las diferencias generales existentes entre nativos y no nativos por categorías socioprofesionales.

El problema de la medición es de una complejidad mucho mayor y no puede solucionarse verbalmente. Supongamos que tomamos como base la distribución de nativos y no nativos que aparece en el cuadro nº 1, y que procedemos a computar las desviaciones por categorías socioprofesionales para cada rama de actividad, hacemos luego la sumatoria de estas desviaciones ignorando los signos, y observamos qué ramas dan las magnitudes máximas, y cuáles las magnitudes mínimas, en forma de desviaciones absolutas. Con este procedimiento tendríamos un cuadro de la forma y del contenido del siguiente:

Cuadro nº 3

Desviaciones porcentuales en la distribución de catalanes natos respecto de la distribución general, por ramas de actividad económica. Total de la muestra. Varones 24 a 55 años en 1970.

	Categorías socioprofesionales					Sumas absolutas de las desviaciones
	A	B	C	D	E	
Transportes	-10	+7	-16	+5	-9	47
Construcción, obras públicas, agua y energía	- 1	-6	+ 5	-25	-9	46
Industria tradicional	+13	+12	+ 8	+10	-2	45
Servicios terciarios	- 5	-5	- 3.5	+11	+10	34.5
Comercio	+10	+1	+ 3.5	+7	+5	26.5
Industria moderna	0	+1	+1	+15	+5	22
Sumas absolutas de las desviaciones	39	32	37	73	40	-

Este procedimiento parte del supuesto de que las desviaciones respecto a la distribución general harán aparecer los casos de mayor homogeneidad relativa en la distribución de nativos y no nativos por categorías socioprofesionales. El cuadro da una respuesta parcialmente positiva a nuestros interrogantes: las ramas de actividad se agrupan en dos áreas, una de fuerte variación (diferencias absolutas, 47, 46, 45) otra de débil variación (26.5, 22); la primera recubre las ramas de menos tecnología o calificación (transportes, construcción y obras públicas, industria tradicional) y la segunda la de mayor tecnología (industria moderna) pero no la de mayor calificación individual (los servicios terciarios, excluido comercio, los cuales ocupan una posición intermedia). Aparte esta cuestión a explicar, hay una cuestión previa que decir respecto al procedimiento mismo seguido para obtener los resultados de dicho cuadro:

a) De un lado, constituyendo la base de los cálculos las distribuciones generales de la muestra (cuadro nº 1), éstos se hallan afectados por el peso, o magnitud relativa, que algunas ramas tienen en el conjunto total. Por ejemplo, puede ser debido en parte a un factor intrínseco de ella que la industria moderna dé las desviaciones mínimas respecto de la distribución global, pero, otra parte de este efecto puede ser debido al hecho de que, sobre un N de 4.400 individuos, las ramas agregadas de metalurgia, aparatos mecánicos y eléctricos, industrias químicas, plásticos, papel, etc., ya suman 1.430. Estadísticamente considerado el problema, es probable que tampoco sea independiente de la relación entre los dos subconjuntos el hecho de que las ramas que están representadas por menos individuos y/o por muy pocas empresas presenten las máximas desviaciones respecto a la distribución general.

b) En segundo lugar, el examen del origen de las desviaciones muestra que la aparente afinidad de las ramas encubre fuentes muy dispares: véase por ejemplo que, en lo que concierne a la categoría A, la industria tradicional se comporta de manera diferente a los transportes y la construcción y obras públicas; y asimismo, dentro del otro subconjunto, comercio e industria moderna tienen orígenes diferentes para una gran parte de sus variaciones absolutas (la categoría A en comercio, da una desviación de + 10, lo que supone una fuerte contribución a una variación en la rama de 26.5; la categoría D en la industria moderna da + 15, contribución aún más fuerte a una variación en la rama de 22).

Sin embargo, el cuadro nº 3 contiene información de un interés cierto. No hay que despreciar el hecho de que a pesar de no estar libres de la magnitud relativa de cada subconjunto, las magnitudes se ordenen en la forma visible en el marginal de la de recha (sumas absolutas de las filas). Las sumas absolutas de las columnas nos muestran una cierta homogeneidad inter-ramas en todas las categorías excepto la D (39, 32, 37, 40, forman un conjunto muy homogéneo; en cambio la suma absoluta de 73 para la categoría D nos remite evidentemente a preguntarnos por los orígenes de esta diferencia). En el Cuaderno nº 1 de nuestra serie se había señalado la categoría D (trabajadores y empleados con calificación de oficio) como aquélla en la cual la distribución de sus efectivos entre nativos y no nativos se acerca más a la proporción en que las dos subpoblaciones están relacionadas en el conjunto de la población activa masculina de la zona (60/40). Dicho en otros términos, la categoría D sería el "lugar" de confluencia de las dos subpoblaciones. Por el cuadro nº 3 vemos que este efecto general encubre dos tendencias de sentido contrario, una la fuerte penetración de no nativos en las categorías de obreros calificados en la construcción y obras públicas (-25 de catalanes nativos) y, en cambio, la permanencia de una clase obrera catalana nativa calificada en la industria moderna (+15, desviación de los catalanes nativos en categoría D industria moderna).

Volviendo al problema original, digamos que se nos ofrecen dos alternativas: una, tomar como base de cálculo de las desviaciones, no la estructura de la muestra general, sino los porcentajes de catalanes nativos existentes en cada sector de actividad. Siguiendo la misma técnica que en el cuadro nº 3, computamos las sumas absolutas de las desviaciones y observamos cómo se ordenan como indicadores de mayor a menor "heterogeneidad":

<u>Sectores</u>	$\Sigma  d $
Construcción y obras públicas	152
Industria tradicional	144
Transportes	112
Industria moderna	99
Comercio	89
Servicios terciarios(excluido comercio)	55

Estos resultados son coherentes con la hipótesis, pero de nuevo emerge una anomalía con el subsector "comercio", cuyo

lugar aparece inexplicablemente privilegiado. Una lectura crítica de esta última distribución plantea la duda de si lo que estamos reencontrando es algo tan banal como la existencia de dos bloques, uno donde predominan puestos de trabajo manuales, el otro donde predominan los empleos no manuales. En este último caso, los no nativos, aunque sean menos numerosos en efectivos tanto absolutos como relativos, estarían "mejor distribuidos" por categorías socioprofesionales.

La tercera opción consistiría en partir, como lo hicimos en el Cuaderno nº 1 (véase págs. 20 y 44), de la hipótesis de equidistribución entre nativos y no nativos (50, 50). Esta solución tiene un nivel más teórico que la precedente (en la cual calculábamos las desviaciones sobre la base de un dato empírico, el porcentaje observado de nativos en cada sector). Sin embargo, la opción teórica es la más satisfactoria y la que da cumplida respuesta a la hipótesis. Las sumas absolutas de las desviaciones se ordenan así:

Construcción y obras públicas	122
Industria tradicional	115
Transportes	87
Comercio	87
Industria moderna	78
Servicios terciarios (excluido comercio)	56

Habiendo trabajado sobre tres bases de cálculo diferentes podemos decir que hay una cierta evidencia numérica para afirmar que la industria tradicional y la industria moderna (las cuales se diferencian por su nivel tecnológico) se comportan distintamente en lo que concierne a una mayor homogeneidad en las distribuciones de nativos y no nativos por categorías socioprofesionales, siendo la industria moderna relativamente más favorable a los no nativos. Otrosí aparece evidencia numérica suficiente para afirmar que hay un comportamiento diferente entre el terciario de servicios a la producción y servicios culturales y el subsector comercio. Otros análisis exigirían unas complicaciones técnicas y un tiempo que quizá no estén justificados por el valor substantivo de la cuestión. (Formalmente, por ejemplo, podría postularse la pertinencia de un análisis de varianza, al cabo del cual, por las magnitudes relativas de cada suma de cuadrados de desviaciones respecto a la varia-

ción global, se intentase "medir" el efecto particular de cada variable: origen, sector de actividad, categoría socioprofesional).

MOVIMIENTOS EN EL MERCADO DE TREBAJO Y  
PROCEDENCIA SECTORIAL DE NATIVOS Y NO NATIVOS

---

1.- El problema de la no información y de sus distribuciones

Vamos a tratar de responder de la forma más completa posible a la pregunta: de qué sectores económicos, ramas de actividad o, según los casos, fracciones de la población activa, proceden los individuos muestreados en nuestra zona de estudio en 1970?

Recordemos las limitaciones que es necesario tener en cuenta a la hora del análisis de nuestros datos, y que motivaron los apartados 1 y 3 del capítulo 4 del Cuaderno nº 2 (pág. 58-62). Los individuos muestreados son directivos, personal administrativo, técnico, y trabajadores manuales, sorteados al azar de los ficheros de las empresas muestreadas en 1970. Cuando nos remontamos atrás en el tiempo, observando la información existente sobre su movilidad profesional, no podemos hacer más que inferencias limitadas sobre la estructura que tenía el empleo en las empresas en 1960 o en 1950, porque los individuos que hemos encontrado en ellas en 1970 y que poseen antigüedad bastante para autorizar el análisis diacrónico, son sólo una fracción (la que ha permanecido en la empresa) de un conjunto mayor (que comprende los individuos que estaban en la empresa y dejaron sus puestos antes de 1970: cambios a otras empresas (no muestreadas), jubilaciones, etc.). A partir de datos individuales parciales obtenidos en una muestra, tratamos de detectar la existencia de grandes movimientos colectivos, y la direccionalidad de éstos; pero difícilmente podemos aventurarnos a cifrar las magnitudes globales comparativas que tenían diez o veinte años atrás.

Otro problema está constituido por la incompletud de la información existente en los ficheros de las empresas. En la muestra de 4.400 individuos, hay fichas que dan información sobre uno o dos trabajos (empleos) anteriores con precisión suficiente para codificar el sector económico, rama de actividad, categoría socio profesional máxima alcanzada, lugar geográfico del empleo, y duración que tuvo éste. Otras fichas no dan más que indicaciones incompletas (por ej. se puede codificar la categoría socioprofesional

pero no se ha podido identificar la actividad a que se dedicaba la empresa, etc.). La información obtenida está condicionada por dos hechos:

- a) había que respetar el carácter aleatorio de la muestra, y por tanto tomar en ella individuos de todas clases (necesarios para los análisis sincrónicos, esto es, los que no incluyen la observación de procesos históricos);
- b) con una muestra de más de 4.000 individuos, no era posible hacer entrevistas personales (el precio de una encuesta de tal magnitud, y el tiempo requerido para ella, hubieran sido prohibitivos); había que actuar sobre la base de la información que consta en los ficheros de personal.

La cuestión que inmediatamente se le plantea al analista es la de saber si hay sesgos particulares en la densidad de información, sea por el origen de los individuos (por ej. que haya más información sobre los migrantes que sobre los nativos), sea por las ramas de actividad a que pertenecen las empresas, sea por otras variables de clasificación de las empresas o de los individuos.

Ya dijimos en los Cuadernos nº 1 y 2 (cf. págs. 14 del Cuaderno nº 1, y págs. 59-67 del Cuaderno nº 2) que las empresas pertenecientes a la rama de construcción y obras públicas son las que presentan mayores déficits de información en los ficheros (lo cual es explicable cuando se conoce la fuerte tasa de rotación del personal, sus variaciones estacionales, y la existencia de intermediarios en la contratación). Todas las demás ramas ofrecen porcentajes de no información sobre trabajos anteriores del individuo que son estadísticamente similares y que permiten suponer que no hay sesgos particulares:

Porcentajes de no información sobre trabajos anteriores por ramas de actividad. En % de cada subtotal de individuos muestreados:

Construcción y obras públicas . . . . .	85%
Industria moderna . . . . .	54%
Industria tradicional . . . . .	53%
Servicios a la producción . . . . .	50%
Servicios colectivos personales . . . . .	49%
Transportes . . . . .	46%

Ordenándose los porcentajes alrededor del 50% (range 54 - 46) podemos decir que, presumiblemente, en esta dimensión al menos, el hecho de que un individuo tenga o no información sobre su empleo anterior es aleatorio (las distribuciones son equiprobables). Sólo no es así en el caso de las empresas de la construcción, lo cual da origen a un subconjunto de individuos, con información, que es singular y está disminuido en sus efectivos absolutos respecto a la muestra de la que provienen.

En lo que concierne al origen de los individuos, el supuesto social común según el cual los migrantes estarían relativamente discriminados y se les exigiría más información (a registrar en los ficheros) que a los catalanes nativos, es un supuesto que no se confirma. Esta observación es interesante, puesto que nos sugiere que la oferta de empleo ha sido tan intensa en el último decenio por parte de las empresas de la zona, que un sesgo de tal naturaleza no se ha producido. Pero, como todos los hechos sociales, éste puede ser enormemente complejo y en él estar actuando los efectos de diversas variables. Es posible que las empresas tengan un escaso interés en consignar información sobre trabajadores manuales poco calificados, los cuales serán juzgados por su productividad o su comportamiento en las tareas que se les asignen, y no por sus antecedentes laborales. En otras palabras, habrá más información sobre la movilidad profesional anterior cuanto más alta sea la categoría socioprofesional (y por tanto más información sobre los catalanes nativos). En los porcentajes globales calculados sobre la base del origen de los individuos hay que tomar en consideración asimismo la parte de variación que corresponde al efecto particular de los que trabajan en construcción y obras públicas, como antes se dijo. En grueso, tenemos 55% de ausencia de información sobre empleos anteriores entre los individuos catalanes, y 61% entre los no nativos. Pero estas proporciones se especifican significativamente cuando introducimos la variable de antigüedad en la empresa, de modo tal que cobra consistencia la hipótesis de que la absorción de empleo ha sido tan intensa en el último decenio que las empresas han ido disminuyendo los requisitos o las formalidades de información simultáneas al reclutamiento. En efecto, los porcentajes de no información, para los nativos, se ordenan en tendencia más bien decreciente pero que continúa sosteniendo la hipótesis de equiprobabilidad (hay información sobre un individuo de cada dos):

Cuadro nº 4

No información sobre empleos anteriores

Nativos con más de 10 años de antigüedad en la empresa	Nativos con antigüedad entre 3 y 10 años	Nativos con menos de 3 años de antigüedad
61% (N = 817)	50% (N = 600)	50% (N = 264)

En cambio, para los no nativos, los porcentajes de no información son crecientes, y hay tanta menos información cuanto más moderno el reclutamiento de los individuos:

Cuadro nº 5

No información sobre empleos anteriores

No nativos con más de 10 años de antigüedad en la empresa	No nativos con antigüedad entre 3 y 10 años	No nativos con antigüedad de menos de 3 años
61% (N = 693)	58% (N = 1.287)	71% (N = 730)

Nota sobre la periodización: antigüedad de más de 10 años = reclutados con anterioridad al Plan de Estabilización de 1959-60. Antigüedad entre 3 y 10 años, reclutados de 1960 a 1967. Antigüedad de menos de 3 años, reclutados en 1968, 1969 y 1970.

=====

En la antigüedad menor de 3 años, la diferencia porcentual entre nativos y no nativos es considerable ( $50 - 71 = -21$ ) en el sentido de menos información en los casos de individuos no nativos. Así tenemos que un hecho aparentemente trivial y aleatorio encubre una significación social. A pesar de estas desviaciones según las subpoblaciones, quedan disponibles para el análisis fichas poseedoras de información de algún tipo sobre empleo(s) anterior(es) que representan magnitudes absolutas de 752 nativos y 1.018 no nativos, las cuales permiten trabajar sobre ellas (total 1.770 individuos, 42.5% nativos, 58.5% no nativos; esta distribución sigue cayendo en el interior de la hipótesis poblacional zonal de 45/55 a 40/60 a que nos hemos referido muchas veces en los cuadernos anteriores de nuestra serie).

Examinemos ahora lo que sucede con la desviación de los porcentajes de no información por categorías socioprofesionales.

En modo alguno se confirma que la densidad de información sea función positiva de la categoría socioprofesional. (Puesto que estamos tratando de información sobre empleos anteriores o sobre situación laboral al ingresar en la empresa, tomamos en la codificación no la variable de la categoría socioprofesional actual, sino la variable categoría asignada al entrar en la empresa). Por el contrario, en el caso de los nativos existentes en empresas industriales, cuanto más alta la categoría socioprofesional menos información; ésto no sucede para los no nativos, también en la industria:

Cuadro nº 6

Porcentajes que representan los casos de ausencia de información sobre empleos anteriores o situación laboral precedente, entre los individuos muestreados en el sector INDUSTRIA. Por categorías socioprofesionales de entrada en las empresas y por origen (nativos, no nativos). Población masculina, 24-55 años, en 1970.

Categoría de entrada en la empresa	Porcentajes de no información	
	Nativos (N)	No nativos (N)
a) <u>vía técnica</u>		
Peón y semi-calificado	53% (465)	55% (1.036)
Manual calificado	42% (258)	47% (240)
Técnico bajo	72% (29)	41% (22)
Técnico medio	52% (27)	41% (17)
Profesional superior	78% (32)	50% (12)
b) <u>vía administrativa</u>		
Empleado administrativo	72% (81)	65% (40)
Jefe administrativo	61% (46)	50% (14)
Directores, apoderados, gerentes, etc.	78% (18)	(*)
$\bar{m}$	53%	53%
	(N = 956)	(N = 1.383)

(\*) N = 1 individuo

=====

A la vista de estas distribuciones cabe decir que hay evidencia de que, en la industria, son los manuales calificados y los técnicos medios (entre los catalanes) y los manuales calificados y los técnicos bajos y medios (entre los no nativos) los que dan mayor información sobre su procedencia laboral, que queda con signada en sus fichas. Y que, en particular entre los nativos, son los profesionales superiores y los técnicos bajos, de una parte (empleados y directores) y administrativos de otra (via gerencial y administrativa) quienes constituyen las fuentes de las mayores ausencias de información. El aparente enigma que encubren estas cifras nos remite a una cuestión del mayor interés para conocer los movimientos del mercado de trabajo, y de la cual trataremos luego. Esta cuestión es la siguiente: hay menos información sobre nativos, en ciertas categorías socioprofesionales de entrada, porque una mayor proporción de individuos proceden directamente del sistema educacional (estudios técnicos de nivel bajo, de un lado, o estudios profesionales superiores, de otro) y no han tenido empleos anteriores; en cambio entre los no nativos este factor es menos visible.

En el sector terciario (excluidos transportes) aparecen distribuciones que le diferencian en algunos aspectos de la industria. Por una parte hay categorías de subalternos sobre las cuales parece ser una pauta de conducta administrativa habitual registrar muy poca información (71% entre los nativos, 70% entre los no nativos); de otra parte, las categorías socioprofesionales más bajas presentan porcentajes de no información que se ordenan muy cerca de la equiprobabilidad, tanto para nativos como para no nativos (rangos 47, 48, 53, 54) por lo cual no puede predicarse la existencia de efectos sociales específicos; por último, por motivos que quizá estén asociados a la naturaleza de sus funciones dentro de las actividades terciarias, los profesionales superiores son objeto de mayor información en el sector terciario (44% de no información tanto para nativos (N = 43) como para no nativos (N = 16) lo cual les diferencia de los profesionales superiores de la industria (78%, 50% de no información). Como los efectivos absolutos son muy reducidos, los paréntesis estadísticos de confiabilidad de los porcentajes son bastante amplios y es arriesgado tratar de hacer inferencias sobre ellos.

Digamos, finalmente, que en la rama de la construcción y obras públicas se confirma la evidencia de que las empre -

sas se preocupan bastante poco de registrar información sobre trabajos precedentes, en particular en las categorías inferiores; y de nuevo hay menos información en lo que atañe a los no nativos (porcentaje de no información, 82% entre nativos, 86% entre no nativos). (Entre los peones y semicalificados, respectivamente 69% y 84%; entre los trabajadores manuales calificados, 86% y 90%, en el mismo orden: nativos, no nativos).

2.- Diferenciación de la procedencia sectorial según el periodo de reclutamiento.

No insistiremos ahora en los argumentos que se dieron ya en Cuadernos anteriores (cf. Cuaderno nº 1, págs. 20, 21 y Cuaderno nº 2, págs. 20, 21) sobre los criterios por los cuales la muestra comprende personal exclusivamente masculino, grupo de edad entre 24 y 55 años ambos inclusive. La limitación de edad en el lado inferior (24 años) tiene efectos particulares sobre las propiedades de la muestra, que son relevantes a la hora de analizar los movimientos en el mercado de trabajo. Cuanto menor el nivel de educación de los individuos, mayor probabilidad de que entrasen tempranamente en el mercado de trabajo; ésto quiere decir, en otros términos, que en el caso de los migrantes vamos a hallar magnitudes relativas más fuertes de individuos que proceden de otras empresas o que estaban ya activos en sectores como la agricultura, que en el caso de los nativos, entre los cuales hallaremos porcentajes que señalarán las mayores probabilidades de reclutamientos directos desde el sistema educacional, o menores proporciones de individuos procedentes del sector primario (consecuencia del avance histórico de los procesos de urbanización e industrialización, en Cataluña, respecto a las regiones de origen de los migrantes).

Conviene no confundir estas dimensiones de los movimientos previos al reclutamiento en las empresas de nuestra muestra. Una cosa son los movimientos de los que estaban ya activos (movimientos dentro de la población activa, que incluyen cambios de empresa, y eventualmente de rama de actividad o de sector económico), y otra cosa son los movimientos que incluyen la entrada, por primera vez, en la población activa.

Asimismo entre los procedentes de la población ya activa, cabe distinguir entre los que trabajaban en empresas y los que trabajaban por cuenta propia, sea en actividades agrarias (por ejemplo, agricultores por cuenta propia) sea artesanos o profesiones liberales. Vamos a limitar el análisis ahora al subconjunto de los ya activos.

Antes de manejar la dicotomía del origen (nativos, no nativos) controlaremos de nuevo los datos existentes (información sobre empleo inmediato anterior al muestreado) dividiendo la muestra

tra en tres grandes grupos de antigüedad: reclutados (por las empresas de la muestra) antes del Plan de Estabilización de 1959-60; reclutados de 1960 a 1967, y (para observar los movimientos más recientes en el mercado de trabajo) reclutados en 1968-69-70.

Cuadro no 7

Sectores de procedencia de los individuos muestreados (empleo inmediato anterior al de la encuesta), por períodos de reclutamiento. En % para cada periodo. Población masculina, 24-55 años en 1970.

Sectores de procedencia (empleo inmediato anterior)	Reclutamientos		
	antes de 1959	1960 a 1967	1968 a 1970
Agricultura, pesca, y minería	7.3	7.9	2.5
Construcción y obras públicas	14.7	15.0	15.2
Industria	51.9	56.1	51.1
Transportes, marina mercante, comunicaciones	5.7	6.2	5.8
Servicios terciarios y artesanos (empresas)	16.5	12.0	20.4
Profesiones liberales	1.0	2.2	4.5
Funcionarios públicos y Fuerzas Armadas	2.9	0.6	0.5
	100	100	100
(N)	(591)	(836)	(343)

Hay, como es bien visible, una notable coherencia diacrónica entre los sectores de origen que corresponden, en general, a sectores muestreados, produciéndose únicamente como dato a señalar la tendencia del terciario, en los últimos diez años, al incremento de su participación en los flujos sectoriales (no entremos de momento en la división de éstos en intra e inter-sectoriales).

En lo que atañe a sectores no muestreados (sectores de actividad que dan inputs netos de efectivos a nuestra muestra, y los cuales son únicamente inter-sectores) hay tres aspectos sobre

los que llamar la atención:

a) el declive de la participación del sector primario (agricultura, etc.), el cual en los reclutamientos de 1968-70 está representado sólo por 2.5%. Hay aquí, en parte, un efecto lateral de dos hechos: a) que operamos con individuos de 24 años como mínimo de edad, b) y más fundamental, que no tabulamos el origen remoto de los individuos sino su empleo inmediato anterior; sin embargo, las desviaciones que imponen estas condiciones no pueden suponer una distorsión muy grande dentro de una muestra de las proporciones de la que tenemos para análisis. No deja de ser un aspecto que podríamos calificar de más bien insólito que en un país que, entre 1960 y 1970, tenía todavía el 29% de su población activa en el sector primario, y en el que se han estado produciendo migraciones internas del volumen que es conocido, se haga visible tan tempranamente una tendencia a la disminución de los efectivos procedentes de aquel sector. Cabe formularse, como hipótesis, dos preguntas: si los factores de "expulsión" de zona rural han moderado su fuerza, o bien (alternativa en otra dimensión) si los requisitos técnicos o de experiencia laboral en el reclutamiento de empleo en una zona como la que estudiamos, se han elevado de tal modo en los años más recientes, como para filtrar más selectivamente los individuos de procedencia agrícola. Volveremos sobre este aspecto más adelante.

b) Aparece asimismo en términos visibles el proceso de salarización de las profesiones liberales, cuya contribución a los reclutamientos de la muestra se cuadriplica (de 1% a 4.5%).

c) Disminuye, por el contrario, la aportación del subconjunto "funcionarios públicos y fuerzas armadas"; el 3% reclutados antes de 1959 son en mayoría individuos reintegrados al sector civil en el largo periodo de post-guerra; (digamos, incidentalmente, que la mayor parte de los individuos que proceden de "fuerzas armadas" han sido reclutados por grandes empresas de transportes públicos).

Este último aspecto tiene hoy una importancia meramente residual. Los hechos de mayor interés aparecerán al especificar los datos por sectores de reclutamiento. Pasemos a trabajar ahora con la variable de origen de los individuos (nativos, no nativos).

Es obvio que en esta dimensión tendrá un fuerte efecto la situación de industrialización de Cataluña, y aparecerán dife-

rencias estadísticamente significativas entre las procedencias industriales y agrícolas. El cuadro no 8 nos permite verlo con claridad.

Cuadro no 8

Sectores económicos de procedencia de los individuos (empleo inmediato anterior al muestreado) al ser reclutados por las empresas de la muestra. En % por origen (nativos, no nativos). Población masculina, grupo de edad 24-55 años en 1970.

Sector de procedencia	Nativos	No nativos	Diferencia % para no nativos
Agricultura, pesca, y minería	3	10	+ 7
Construcción y obras públicas	7	20	+ 13
Industria	62	47	- 15
Transportes, marina y comunicaciones	5	7	+ 2
Comercio y servicios a la producción	17	9	- 8
Servicios personales	2	3	+ 1
Profesiones liberales y funcionarios públicos	4	3	- 1
Fuerzas Armadas	0	1	+ 1
	100	100	-
(N)	(752)	(1018)	

Las diferencias porcentuales en el sentido horizontal no ponen bastante de relieve la diversificación de las procedencias sectoriales según el origen de los individuos, en cuanto el hecho de comparar dos series (siendo el total de cada subpoblación = 100, lo cual era necesario dada la distinta magnitud absoluta de cada subpoblación) disminuye por una parte la visualidad de ciertas diferencias, y en cambio da un relieve aparente a otras. La diferencia entre 3 y 10% (procedencias del sector primario) parece poco importante si se lee de la siguiente manera "7% más de no nativos

que de nativos, proceden de la agricultura". Si en vez de diferencias a lo largo de dos series, leemos magnitudes intra-sector de origen, los no nativos que proceden de la agricultura son el triple (ratio 10/3) que los nativos que proceden de ese sector; asimismo en el caso de la construcción y obras públicas los no nativos son el triple (ratio 20/7) que los nativos; en cambio, en el caso de la industria los porcentajes calculados intra-origen de los individuos nos ocultan el hecho de que, calculados intrasector, corresponden las magnitudes siguientes: 48.5% nativos y 51.5% no nativos:

Cuadro no 9a

Datos del cuadro no 8 calculados intra-sector de procedencia, según origen de los individuos.

Sector de procedencia	Nativos	No nativos	(N = 100)
Agricultura, pesca, y minería	17%	83%	(118)
Construcción y obras públicas	21%	79%	(265)
Industria	48.5%	51.5%	(951)
Transportes, marina mercante, comunicaciones	36%	64%	(106)
Comercio y servicios a la producción	58%	42%	(223)
Servicios personales	39%	61%	(43)
Profesiones liberales y funcionarios públicos	48%	52%	(58)
Fuerzas armadas	0	100%	(6)
$\bar{m}$	42.5	57.5	

La lectura en este sentido nos permite ver que los no nativos proceden sobre todo de los sectores siguientes (magnitudes porcentuales por encima de su media): agricultura, minería, y pesca; construcción y obras públicas; transportes; y servicios personales. Los nativos tienen las magnitudes porcentuales por encima de su media, en: comercio y servicios a la producción, profesiones liberales, e industria. Emerge así una estructura de

sectores de procedencia bastante diferenciada, que liga los tres distintos del sistema productivo y de la población activa con los conjuntos de individuos clasificados por su origen (nativos, no nativos).

Veamos ahora, introduciendo la variable de antigüedad en la empresa, y tomando los dos valores extremos de antigüedad (+ de 10 años, menos de 3, véase "nota sobre periodización" al pie del cuadro no 5), cómo se especifican estos subconjuntos día crónicamente.

Cuadro no 10

Sector de procedencia de los individuos muestrados en 1970, tomando dos subconjuntos extremos de antigüedad (con más de 10 años de antigüedad en la empresa y con menos de 3 años) clasificando los individuos por su origen (nativos, no nativos). En % dentro de cada sector de procedencia y grupo de antigüedad. Población masculina, grupo de edad 24-55 años en 1970.

Antigüedad en la empresa en 1970	Sectores de procedencia					
	Agricul-tura, pesca, y minería	Construc-ción y obras pú-blicas	Indus-tria	Transpor-tes, mari-na mercan-te y comu-nicaciones	Comercio y servi-cios a la pro-dución	Servicios personales, profesiones liberales, funcionarios pú-blicos
a) más de 10 años:						
Nativos	32	40	61	41	58	62
No nativos	68	60	39	59	42	38
(N = 100)	(43)	(87)	(306)	(34)	(83)	(34)
b) menos de 3 años:						
Nativos	0	10	43	30	63	37
No nativos	100	90	57	70	37	63
(N = 100)	(9)	(52)	(176)	(20)	(59)	(27)
Diff. % para no nativos de reclutamiento más reciente	+32	+30	+18	+11	-5	+25

El cuadro nº 10 presenta los resultados de este cruce de variables. ~~Algunas de~~ Al eliminar del cálculo la subclase de los individuos con antigüedad intermedia, para hacer aparecer más fuertemente la direccionalidad de los procesos, contamos en algunas casillas con magnitudes (N) que son muy reducidas y cuyos paréntesis estadísticos de confiabilidad son bastante amplios. En el sector terciario ha habido que proceder a agregaciones (última columna del cuadro). La direccionalidad se repite sistemáticamente en un sentido que confirma lo que se dijo en el Cuaderno nº 2 (págs. 71, 73) sobre los movimientos preferentes de nativos en el sector terciario y la creciente ocupación por no nativos del sector secundario. Cada vez proceden menos nativos de sectores como la agricultura (diferencia comparativa -32%) y de la construcción y obras públicas (-30%); la tendencia es asimismo lo suficientemente fuerte para hacerse visible en la industria (43 - 61 = -18); aparece también en los transportes (-11). Al contrario, en el subsector de comercio y servicios a la producción la proporción de nativos no disminuye sino que apunta más bien hacia el incremento (+5, diferencia sin embargo débil dentro de un subconjunto de 142 individuos). A la luz de estos resultados podemos sugerir que se está produciendo un corte social bastante neto entre las dos subpoblaciones, consecuencia de la fuerte disminución de los nativos procedentes de la agricultura y la construcción y obras públicas, y del inicio de la disminución de la proporción de nativos (algo menos del 50%) en la procedencia de la industria. Estas tendencias quedarán probablemente aminoradas en el futuro (e incluso se delinearán contra-tendencias) cuando los hijos, nacidos ya en Cataluña, de migrantes de baja calificación, de las últimas oleadas migratorias, entren en el mercado de trabajo pasando de zona rural a zona urbana, o de la construcción a la industria o viceversa, o describan movimientos intra-industria.

En otras palabras, sobre los datos que estamos estudiando se pueden observar, indirectamente, los procesos de movilidad social ascendente que, en el caso de los nativos, están asociados a movimientos en la ocupación por sectores económicos. Como se dijo antes, la vieja clase obrera catalana parece estar agotando sus reservas de mano de obra autóctona; por otro lado, sólo estamos al comienzo del proceso de reconstitución de una clase obrera "nativa" (constituida por los hijos de los migrantes). En efecto, en el supuesto de los migrantes llegados a la zona en 1951, que hayan tenido su primer hijo varón en la zona en 1952, y que éstos

hayan entrado en el mercado de trabajo a una edad de 16 años, recién habrá información sobre ellos en ficheros de empresa a partir de 1968. (Obviamente, las posibilidades de movilidad profesional, sectorial, y social, de 1968 a 1970, en individuos de esas características, eran muy pocas, y por esa razón, entre otras metodológicamente pertinentes, no se incluyeron en nuestra muestra en 1970 individuos tan jóvenes).

Habiendo empezado nuestro análisis por la relación entre los sectores de procedencia, (variable de carácter contextual, con el origen de los individuos (atributo personal: nativos, no nativos) demos ahora un paso más y veamos la relación entre sectores de procedencia y sectores de reclutamiento, y observemos luego cómo se especifica esta relación recurriendo de nuevo a la variable del atributo personal (origen de los individuos).

### 3.- Movimientos intra-sector e inter-sectores.

La lectura del cruce del sector de procedencia por el sector que emplea a los individuos en el momento de la encuesta, puede hacerse en dos sentidos: desde el sector emisor o desde el sector de reclutamiento. Ahora bien, una dificultad práctica se presenta desde el principio para adoptar la primera alternativa: los sectores emisores comprenden la agricultura, pesca, minería, marina mercante, profesiones liberales, funcionarios públicos, servicios personales y artesanos, y fuerzas armadas, los cuales no están representados en nuestra muestra.

Sobre la base de los N (magnitudes absolutas que constan en el marginal de una tabla de contingencia) de cada sector emisor, no podemos razonar como si esa magnitud fuese indicador válido del volumen de flujos con que el sector cede efectivos a todos los otros sectores de la población activa, puesto que hay sectores receptores que no están muestreados. (Por ejemplo, al construir un sector agregado emisor llamado "terciario" que incluye empresas y al mismo tiempo actividades personales terciarias (profesiones liberales, servicios personales, etc.), el N emisor es de mayor tamaño que el N del sector, llamado también "terciario", receptor. Esto induciría a pensar que el terciario pierde efectivos, o mejor dicho, cede flujos netos a otros sectores, inferencia que no está justificada por los datos). Asimismo las distribuciones porcentuales del sector emisor en cada uno de sus sectores receptores estarían afectadas por las magnitudes, que desconocemos, de los sectores receptores que no constan en el cuadro. Podemos, no obstante, evaluar globalmente la contribución de cada sector emisor para el conjunto de nuestra muestra, en algunos análisis muy precisos, por ejemplo diacrónicamente. Pero como norma procederemos a la lectura desde el sector de reclutamiento. Esto es lo que hace el cuadro no 41.

Cuadro nº 44

Sectores de reclutamiento (empresas muestreadas en 1970) y sectores de procedencia de los individuos (empleo inmediato anterior). En % por sector de reclutamiento. Población masculina, 24-55 años en 1970.

Sectores de procedencia	Sectores de reclutamiento			
	Construcción y obras públicas	Industria	Transportes	Terciario
Agricultura, minería, y pesca	9	9	4	0.3
Construcción y obras públicas	61	11	19	4.7
Industria	19	64	43	40
Transportes, marina mercante, comunicaciones	5	4	15	6
Terciario	6	12	19	49
	100	100	100	100
(N = 100)	(142)	(1102)	(225)	(293)

Dos hechos de importancia para el conocimiento de los movimientos del mercado de trabajo emergen de la más simple lectura a que puede someterse este cruce:

- a) la consistencia intra-sector, manifiesta por el hecho de que los sectores de reclutamiento (excepto el de transportes) reclutan la mayoría de sus individuos en el propio sector (porcentajes, 61, 64, 49).
- b) la función capital que tiene, en nuestra zona de estudio, la industria como sector cedente de efectivos a los otros sectores (el 43% de los efectivos en transportes estuvieron antes en la industria, el 40% de los efectivos del terciario proceden asimismo de la industria, y el 19% de los de construcción y obras públicas).

Más adelante observaremos que estos movimientos entre sectores están especificados por categorías socioprofesionales (o, más en general, por el nivel de calificación de los individuos y por la división entre trabajo manual y no manual). La idea "de sentido común" según la cual los directivos, administrativos y técnicos pueden tener una movilidad inter-sectores que no sería posible entre los trabajadores manuales, es una idea no confirmada por los hechos; son los poco cualificados los que van y vienen de un sector a otro, en tanto que los altamente cualificados tienden a ~~per~~ "profesionalizarse" intra-sector.

Sin embargo, la especificación por categorías socioprofesionales es una dimensión que no debe reclamar nuestra atención analítica antes de habernos formado una imagen precisa de movimientos colectivos intra e inter-sectores. Este conocimiento es previo y fundamental, antes de que distingamos entre categorías o entre nativos y no nativos.

Estamos ahora en el umbral de trabajar sobre un tema que posee una positiva importancia. Cuando, en el proceso de desarrollo económico de un país, se crea una nueva rama de producción, es obvio que el reclutamiento de empleo por esta nueva rama tiene tres fuentes posibles: empleo ya existente en otras ramas de producción, individuos existentes en el sistema educacional, o individuos no activos. A medida que la nueva rama de producción se consolide y se diversifique en empresas, será posible que aparezcan estadísticamente los flujos intra- que son el reflejo de los cambios de empleo entre empresas de la misma rama. La multiplicidad de sectores cedentes de empleo a una rama de producción y la magnitud que, en su reclutamiento global, tengan los flujos intra-rama no son hechos independientes entre sí ni independientes del nivel tecnológico de la rama. Actividades de bajo nivel tecnológico permiten reclutar empleo procedente indiscriminadamente de una pluralidad de sectores; en el caso de fuertes migraciones internas de origen rural aparecerán obviamente efectivos de origen agrícola. Esta situación puede darse también en el caso de una fuerte expansión del empleo en una rama que, a pesar de introducir en su reclutamiento filtros de carácter tecnológico, cree empleo con una intensidad tal que no haya, en el mercado de trabajo, demandantes de trabajo suficientemente calificados. Pero, en la medida en que los requisitos de calificación se hagan más estrictos y asimismo en la medida en que se agoten las fuentes cedentes de empleo (como las procedentes del sector primario), se intensificará la tendencia de las empresas de la rama a reclutar empleo intra-rama o en las ramas más afines a ella ~~per~~ intra-sector.

Quiere ésto decir, en otros términos, que en el caso de

la muestra que estamos analizando, es pertinente una pregunta como la siguiente:

El fenómeno de consistencia intra-sector que hemos observado antes, es una constante diacrónica, o se especifica históricamente en el sentido de haber una tendencia creciente al reclutamiento intra-sector? (es decir, los individuos reclutados en los años más recientes procederían, en magnitud relativa mayor, del propio sector).

La importancia de una respuesta positiva a esta pregunta, consiste en que puede servir de indicador indirecto de una tendencia de las empresas a ser más selectivas en su reclutamiento, basándose en razones de experiencia laboral o de eficiencia técnica.

Ocioso es decir que el descenso en las magnitudes relativas de los efectivos procedentes del sector primario puede ser un fenómeno asociado al anterior. En nuestro análisis, no podemos responder a la hipótesis que se formuló precedentemente en el sentido de que, en los últimos años, hubiera mermado la fuerza de expulsión de zona rural en algunos de los factores causantes de las migraciones internas rural-urbanas; es posible que ésto sea así y que una parte de la población activa del sector primario esté alargando artificialmente su permanencia en él a causa de un efecto lateral de la prosperidad general. En este caso se producirían rigideces en el mercado de trabajo de las zonas receptoras en situación expansiva del empleo (x). Pero es asimismo posible que la disminución en el reclutamiento de individuos procedentes del sector primario esté parcialmente causada por la tendencia antes aludida en el incremento de los requisitos de reclutamiento por parte de las empresas.

---

(x) En el informe de la O.C.D.E., Situación y perspectivas de la economía española, 1973, puede leerse lo siguiente: "A partir de (...) 1972 el número de empresarios que aluden a la falta de mano de obra como un obstáculo para su producción no ha cesado de aumentar, y en algunas regiones industriales la escasez de mano de obra se ha convertido en el principal problema señalado por las empresas (especialmente en la provincia de Barcelona, donde por primera vez desde 1965 las dificultades de mano de obra señaladas en las encuestas de coyuntura sobrepasan en porcentaje a todas las demás causas..."), Informe ..., citado, edición en castellano del Banco de Vizcaya, 1974, página 10.

Será, por tanto, del mayor interés que observemos dia-crónicamente las magnitudes de reclutamiento tanto intra-sector como las procedentes del sector primario.

Podemos acometer **esta tarea** basándonos exclusivamente en los efectivos absolutos de los cuales tenemos historia ocupacional y que proceden de otros sectores de actividad económica, porque son pequeñas las diferencias inter-sector en lo que concierne a individuos procedentes de la población no activa o que estaban en situación de desempleo. En efecto, las magnitudes del reclutamiento procedente de otras empresas son las siguientes: 83% en industria tradicional, 87% en industria moderna, 90% en construcción y obras públicas, agua, y energía; 95% en transportes privados y públicos; 77% en comercio y servicios terciarios a la producción, y 90% en servicios terciarios de carácter personal (hostelería, hospitales, deporte) (El sector de comercio y servicios terciarios a la producción que comprende banca, seguros, etc., es el que tiene el porcentaje más bajo porque es el que recluta mayor proporción de individuos procedentes directamente del sistema educacional).

En el cuadro nº 12 constan en porcentajes del reclutamiento de cada periodo, por cada sector, los efectivos relativos que corresponden al reclutamiento intra-sector y al reclutamiento procedente del sector primario (\*).

---

(\*) Recuérdese que, por la naturaleza de los datos, estamos obligados a trabajar únicamente sobre el empleo inmediato anterior del individuo al entrar en la empresa muestreada por nosotros en 1970.

Cuadro nº 13

Magnitudes relativas que el reclutamiento intra-sector, y el reclutamiento procedente del sector primario, tienen en la absorción de empleo por las empresas muestradas, según períodos de reclutamiento dentro de cada sector receptor. Población masculina, grupo de edad 24-55 años en 1970.

Sectores receptores	Periodos de reclutamiento		
	Antes del Plan de Estabilización (1959)	1960 - 1967	1968 - 1970
INDUSTRIA TRADICIONAL			
Procedentes de otras empresas del mismo sector	69%	65%	78%
Procedentes del sector primario	10%	18%	9%
	(N = 59)	(N = 129)	(N = 65)
INDUSTRIA MODERNA			
Procedentes de otras empresas del mismo sector	60%	64%	70%
Procedentes del sector primario	8%	7%	3%
	(N = 325)	(N = 423)	(N = 105)
CONSTRUCCION, OBRAS PUBLICAS, AGUA Y ENERGIA.			
Procedentes de otras empresas del mismo sector	33%	59%	86%
Procedentes del sector primario	13%	12%	1%
	(N = 31)	(N = 67)	(N = 43)
TRANSPORTES PRIVADOS Y PUBLICOS			
Procedentes de otras empresas del mismo sector	12%	11%	29%
Procedentes del sector primario	7%	4%	0%
	(N = 94)	(N = 82)	(N = 49)
COMERCIO Y SERVICIOS A LA PRODUCCION			
Procedentes de otras empresas del mismo sector	48%	25%	55%
Procedentes del sector primario	0%	1%	0%
	(N = 66)	(N = 115)	(N = 64)

Las tendencias al reclutamiento intra-sector son en sentido creciente en todos los sectores; el hecho de que no siempre el valor intermedio (1960-67) tenga una magnitud mayor que la precedente, o sea sensiblemente similar a la precedente, refleja los efectos de procesos de renovación de la ocupación, expansión del empleo, y recepción de fuertes migraciones en la zona, en ese periodo. En el caso del terciario, (comercio y servicios a la producción) donde hay la única discordancia del cuadro en ese sentido, está justificado suponer que nos hallamos ante el indicador numérico de movimientos de empleo correspondientes a la transformación del terciario, con la expansión de las actividades más modernas y necesarias para acompañar los procesos de industrialización y concentración urbana; es decir, movimientos de empleo que hicieron descender, temporalmente, la tasa de reclutamiento intra-sector.

Por lo que concierne al reclutamiento cuyo origen está en el sector primario (\*), sólo la industria tradicional (item que comprende: alimentos y bebidas, textiles, confección, cuero, madera, y materiales de construcción otros que el cemento), sigue reclutando todavía una proporción apreciable de gente procedente de ese sector. En cambio, antes de 1960, es construcción y obras públicas el sector que da el porcentaje comparativo más alto de reclutamiento del sector primario. Quiere esto decir que (aún con las restricciones que impone la limitación de grupos de edad de nuestra muestra a individuos de 24 - 55 años) ha dejado de corresponder a los hechos la imagen social común del sector construcción como aquél que recibe la masa de migraciones y luego las distribuye a otros sectores próximos, por ejemplo la industria o los transportes. Esto ha sido posiblemente verdad, pero parece fundado decir que ya no lo es. Es más, la alta tasa de reclutamiento intra-sector que ha alcanzado la construcción y obras públicas, indica que se ha creado ahí un subconjunto particular dentro del mercado de trabajo.

---

(\*) El lector deberá "leer" los porcentajes nulos en relación con la magnitud de los N que constan al pie de cada casilla. Es decir, 0% no significa, en términos absolutos, que no lleguen individuos del sector primario al sector receptor, sino que, entre N individuos, no se ha hallado ninguno; o dicho con otras palabras, que su probabilidad ha descendido de tal modo que haría falta una muestra de tamaño más grande para detectarlos.

El examen de los flujos desde Construcción y obras públicas hacia otros sectores receptores, es asimismo del mayor interés, tanto por una razón general (que, si la tendencia es decreciente, tiene un sentido, en el plano técnico, similar al de la disminución de los flujos procedentes del sector primario), como por razones particulares relevantes del mercado de trabajo de la zona de estudio (el progresivo incremento de los reclutamientos intra-sector y la función de la industria como sector emisor hacia otros sectores).

Cuadro nº 13

Magnitudes relativas que tiene el reclutamiento procedente del sector construcción y obras públicas, en la absorción de empleo por las empresas muestreadas, según períodos de reclutamiento dentro de cada sector receptor. Población masculina, grupo de edad 24-55 años en 1970.

Sectores receptores	Periodos de reclutamiento		
	Antes del Plan de Estabilización (1959)	1960-67	1968-70
Industria tradicional	12% (N = 59)	7% (N = 129)	5% (N = 65)
Industria moderna	15% (N = 325)	11% (N = 423)	7% (N = 105)
Transportes privados y públicos	16% (N = 94)	30% (N = 82)	6% (N = 49)

La evidencia numérica es lo suficientemente fuerte para hacer ociosos otros comentarios. Todas las tendencias son decrecientes (12 → 5, 15 → 7, 16 → 6). Aparece, por otra parte, la indicación de que en el periodo 1960-67 ha habido intensos movimientos entre construcción y obras públicas y transportes (dadas las características de nuestra muestra, grandes empresas de transportes públicos), y que éste ha sido un fenómeno particular de ese periodo. Es decir, el lector deberá volver atrás, al cuadro nº 11, y reinterpretar el valor de 19% que aparece en la casilla donde se cruzan Transportes con Construcción y Obras Públicas; ese 19% global oculta fuertes diferencias diacrónicas (es una media ponderada de los valores 16, 30, 6).

Como último aspecto a notar en este examen de los flujos

intersectoriales especificados diacrónicamente, digamos que la industria contribuye crecientemente (como era de esperar, dados los datos ya conocidos) al reclutamiento del sector terciario (comercio y servicios a la producción); contribuye también crecientemente al reclutamiento del sector transportes (hay aquí un efecto particular del peso de las grandes empresas de transportes públicos, metro, y un ferrocarril conurbano, que tienen sus talleres propios); por el contrario, la industria contribuye cada vez menos al reclutamiento por el sector construcción y obras públicas (como era de esperar dado el alto grado de consistencia intra-sector alcanzado por este último, que constituye un subconjunto propio dentro del mercado de trabajo).

Cuadro no 14

Magnitudes relativas que tiene el reclutamiento procedente del sector industria, en la absorción de empleo por las empresas muestreadas, según periodos de reclutamiento dentro de cada sector receptor. Población masculina, grupo de edad 24-55 años en 1970.

Sectores receptores	Periodos de reclutamiento		
	Antes del Plan de Estabilización (1959)	1960-67	1968-70
Construcción y obras públicas	44% (N = 31)	18% (N = 67)	0% (N = 43)
Transportes públicos	40% (N = 94)	42% (N = 82)	47% (N = 49)
Servicios terciarios a la producción y comercio	33% (N = 66)	54% (N = 115)	42% (N = 64)

Resumiendo: todas las ramas o sectores de actividad incrementan diacrónicamente su reclutamiento intra-rama o intra-sector. Los valores porcentuales del reclutamiento procedente de la misma rama o del mismo sector van en sentido creciente comparando los datos del reclutamiento anterior al Plan de Estabilización de 1959-60 con los del reclutamiento del trienio 1968-69-70:

Industria tradicional	69 → 78
Industria moderna	60 → 70
Construcción, obras públicas, agua y energía	33 → 86
Transportes privados y públicos	12 → 29
Comercio y servicios a la producción	48 → 55

Estos datos son susceptibles de diversas interpretaciones, en términos de la estructura del mercado de trabajo. En una situación del mercado de trabajo en la cual actúan tres fuertes condiciones, expansión del empleo en magnitud absoluta, intensas migraciones internas, y transformación de la composición de la relación capital-trabajo, parece fundado decir que se pasa de un mercado de trabajo de características globales poco diferenciadas, con capacidad de albergar flujos poco discriminativos inter-sectores, a un mercado de trabajo cada vez más estructurado o compartimentalizado, en el cual las empresas valoran cada vez más la experiencia laboral previa en la misma rama o sector de actividad económica. Si esto es así, la variable que llamamos, con lenguaje clásico, de composición de la relación capital/trabajo, sería la principal variable independiente explicativa del proceso de creciente elevación de los requisitos técnicos en la admisión de empleo.

Cuando las fuertes migraciones internas estaban constituidas sobre todo por individuos cuya ocupación anterior era en el sector primario, estos flujos tendían a introducir en el mercado de trabajo unos contingentes aptos para ser reclutados para las categorías socioprofesionales de bajo nivel de calificación de cualquier rama o sector, y por tanto este factor tenía una función de contra-tendencia al proceso de creciente estructuración del mercado de trabajo antes enunciado. Sin embargo, en la zona de nuestro estudio, la contribución del sector primario (medida por el empleo inmediato anterior al muestreado, y siempre teniendo en cuenta el range de edad, 24-55 años), al reclutamiento de empleo, no parece haber sido nunca muy importante: 13% en construcción y obras públicas (antes de 1960), 10% en industria tradi-

cional, 8% en industria moderna, 7% en transportes privados y públicos. Estamos evidentemente en presencia de indicadores numéricos de la existencia de un mercado de trabajo constituido por las características de una estructura ocupacional correspondiente a una tradición de industrialización y de actividades de servicios, ya bastante diferenciada o institucionalizada. El hecho de máximo interés que revelan nuestros datos consiste en ver que esta aportación del sector primario disminuye con el tiempo, de modo que se marcan cada vez más intensamente los micro-mercados de trabajo sectoriales. La contribución del sector primario al reclutamiento, desde antes del Plan de Estabilización (1959-60) al periodo 1968-1970, se mantiene estable sólo en la industria tradicional (10% → 9%),

disminuye en la industria moderna (8% → 3%), y decrece sobre todo en la construcción y obras públicas (13 → 1) y en los transportes (7 → 0), este valor nulo debiendo ser leído en el contexto probabilístico de un N = 49).

La función que pudo haber tenido en otra época el sector construcción y obras públicas como emisor de mano de obra para cederla a otros sectores, está asimismo disminuyendo fuertemente; en efecto, siempre comparando reclutamiento de antes del Plan de Estabilización (1959-60) con reclutamientos de 1968-1970, vemos que la industria tradicional reduce su recepción de empleo procedente de construcción y obras públicas de 12% a 5%, la industria moderna de 15% a 7%, y los transportes privados y públicos de 16% a 6% (El sector terciario siempre reclutó efectivos mínimos procedentes de construcción y obras públicas, como es obvio dada la diferente naturaleza del trabajo).

Ahora bien, las tendencias decrecientes del reclutamiento de empleo procedente del sector primario y del sector construcción y obras públicas, tienen ambas la misma significación, en el sentido de que ambas sean la expresión de que disminuye la magnitud, en tanto que sectores emisores o cedentes de empleo, de los sectores de baja tecnología o calificación?.

Es dudoso que la respuesta positiva convenga a ambos sectores; creemos que ella puede predicarse del sector primario, pero no está claro que pueda decirse lo mismo del sector construcción y obras públicas. La sola evidencia que podemos enunciar con fundamento es que en este sector se ha autoconstruído, por así decir, un sub-mercado de trabajo muy específico. Por ejemplo, antes del

Plan de Estabilización (1959-60) construcción y obras públicas recibía el 44% de sus efectivos (sobre base N = 31) de la industria; en 1968-1970 no aparece ningún individuo (sobre base N = 43) en construcción y obras públicas, procedente de la industria. Esto indica no sólo la autonomía de ese sub-mercado de trabajo a que aludimos, sino también que no hay flujos estadísticamente perceptibles que estén posibilitados por la tecnología o por la calificación en la industria y por las de la construcción y obras públicas.

Es en cambio muy notable el incremento de la función de la industria como sector emisor o cedente de empleo a otros sectores: de 40% a 47% en el reclutamiento por transportes (\*); de 33% a 42% en el reclutamiento por el sector terciario. Este hecho puede ser "leído" de dos maneras: o bien la industria asume esa función creciente porque su magnitud relativa en la estructura ocupacional es cada vez mayor, o bien la industria asume esa función porque se están elevando globalmente los niveles de calificación del empleo en la zona de estudio, de modo que la industria reemplaza, en parte, a un nivel de calificación más elevado, la función que, a un nivel de calificación menos elevado, desempeñaban el sector primario y el sector construcción y obras públicas. Ambas interpretaciones poseen un fundamento estadístico; pero digamos que la expansión, en magnitud relativa, del empleo en la industria que se deduce de los datos publicados por el I.N.E. sobre la provincia de Barcelona (periodo 1950-1970, cf. Cuaderno nº 2 de nuestra serie, addendum estadístico de la página 25) no parecen conceder el peso más fuerte a este hecho (expansión del empleo en la industria); en otras palabras, este hecho existe, pero es probablemente más fuerte la acción del otro factor, el incremento de los niveles cualitativos correspondientes a un proceso de transformación de la relación capital/trabajo en todos los sectores de actividad (manteniéndose, empero, y quizás ensanchándose, los cortes internos entre ellos en la dimensión de la densidad de capital).

Dentro de esta última línea de interpretación, deberíamos constatar que tienden a incrementarse los flujos entre industria y sector terciario (tomando la industria como sector receptor, ya que, por las razones que se adujeron en otro apartado precedentemente, no podemos basarnos en cifras del sector terciario como emisor que comprende servicios comerciales, financieros, administrativos, per-

(\*) Principalmente transportes públicos, ya que los efectivos de individuos empleados por empresas de camionaje privado, en nuestra muestra, son muy pequeños.

447

sonales, y artesanos, de todas clases, dentro y fuera de la zona). Examinando los reclutamientos que las empresas industriales de nuestra muestra han hecho diacrónicamente (antes del Plan de Estabilización, de 1960 a 1967, y de 1968 a 1970), y tomando la precaución de eliminar del terciario emisor los servicios personales y artesanos (para dejar como terciario cedente de empleo el compuesto por comercio y servicios a la producción, excluido transportes), tenemos: a) que el porcentaje global de 12% que aparece en el cuadro nº 12 como parte del reclutamiento por la industria de empleo procedente del terciario, se reduce a 9% (por la exclusión citada de los servicios personales, artesanos, etc.); b) que este 9% se especifica diacrónicamente así:

<u>Antes del Plan de Estabilización</u>	<u>De 1960 a 1967.</u>	<u>De 1968 a 1970</u>
9%	8%	9%

Prima facie estamos ante una constante diacrónica que invalida nuestra hipótesis. Pero si introducimos la distinción entre industria moderna e industria tradicional, la cual hemos visto tantas veces como correctamente fundada a lo largo de los Cuadernos nº 1 y 2 de nuestra serie, entonces los hechos aparecen en su significación cualitativa, porque hay una creciente relación entre la industria moderna, como sector receptor, y el terciario de servicios comerciales y productivos (excluidos transportes):

#### Cuadro nº 16

Parte del reclutamiento de empleo por la industria moderna (empresas muestradas en 1970) procedente del sector terciario de servicios comerciales y a la producción (excluidos transportes), en tres períodos de reclutamiento. Población masculina 24-55 años en 1970. En % intra-periodo.

<u>R e c l u t a m i e n t o s</u>		
<u>Antes del Plan de Estabilización</u>	<u>De 1960 a 1967</u>	<u>De 1968 a 1970</u>
10% (N = 325)	9% (N = 423)	13.4% (N = 105)

Es decir, aparece de 1960 a 1970 una tendencia al incremento del reclutamiento por la industria moderna (pero no por la industria tradicional) de individuos procedentes del sector ter-

ciario de servicios a la producción. Este hecho, "leído" conjuntamente con los otros enunciados precedentemente (tendencias decrecientes del reclutamiento de individuos procedentes del sector primario y del sector construcción y obras públicas, y tendencia creciente al reclutamiento intra-sector) se inscribe en un conjunto que tiene una significación coherente y unívoca. Nos hallamos ante una de las dimensiones socio-económicas de un proceso multidimensional, el de la elevación del nivel tecnológico de un sector, reflejado en los cambios de empleo intersectoriales e intrasectoriales, y en la substitución diacrónica, parcial, de unos sectores por otros como fuentes preferentes de reclutamiento del empleo.

Veamos, por último, qué acontece con los reclutamientos que realizan las empresas muestreadas por nosotros del sector terciario de servicios comerciales y a la producción (esto es, excluyendo los servicios colectivos de carácter personal, clínicas, hoteles, deportes). ¿Incrementa el sector terciario productivo, en tanto que sector receptor, sus reclutamientos procedentes de la industria? La respuesta es positiva:

<u>Antes del Plan de Estabilización</u>	<u>De 1960 a 1970</u>	<u>De 1968 a 1970</u>
33%	55%	41%
(N = 66)	(N = 115)	(N = 64)

Los valores porcentuales 33 → 55, 41, no siguen un orden lineal, y la razón de ello es, muy probablemente, que, dentro de la tendencia creciente, hubo en el periodo 1960-67 transformaciones de empleo tan importantes (cuantitativa o cualitativamente) en el sector terciario productivo, que éste aumentó sus reclutamientos de la industria, más intensamente aún de lo que lo ha hecho posteriormente. Una vez que el sector terciario moderno tenga institucionalizado su propio mercado de trabajo (tasa creciente de reclutamiento intra-sector) estabilizará las magnitudes de sus movimientos con, y de, la industria (en particular la industria moderna), a un nivel bastante alto. Dado que hemos visto que la industria moderna muestra asimismo una cierta tendencia a incrementar sus reclutamientos procedentes del terciario productivo, queda configurada una sub-área del mercado de trabajo que corresponde a las actividades productivas de mayor intensidad de capital, área que recubre la complementariedad parcial y las afinidades de empleo, área en fin que se desmarca progresivamente del mercado de trabajo de otros

46

sectores, como el primario y la construcción y obras públicas, o de otras ramas, como la industria tradicional (cuyo comportamiento observamos, una vez más, significativamente diferenciado del de la industria moderna).

Los hechos que emergen de nuestro análisis en manera alguna constituyen hechos aislados provistos de mera significación empírica. Son hechos que se inscriben fácilmente en un contexto teórico. La observación según la cual la intensidad de reclutamiento del sector primario por la industria tradicional no se vé afectada dia-crónicamente, es una observación capital, que va más allá de la simple función de constatar la "bondad" metodológica de nuestra dicotomización del sector industria en dos ramas. La rama de menos densidad de capital (un marxista dirá la rama en la cual el "capital variable" tiene la mayor magnitud relativa) es la que sigue absorbiendo más gente directamente del sector primario. Esto mismo ha debido estar haciendo el sector construcción y obras públicas hasta que ha institucionalizado o autonomizado su propio sub-mercado de trabajo (y habría que ver si lo que ocurre es que no podemos detectar en las empresas, la persistencia, aunque atenuada en intensidad, de aquél proceso, porque funciona aquí un corte organizativo: el de las agencias de intermediarios que manipulan, reciben, redistribuyen, etc., la mano de obra).

Si el lector vuelve atrás, a los epígrafes finales de la Introducción a este Cuaderno nº 3, recordará que se establece allí una relación entre homogeneidad relativa en las distribuciones de nativos y no nativos, por categorías socioprofesionales, y las ramas de actividad económica (el secundario dividido en las dos citadas, tradicional y moderna, y el terciario dividido también en dos, comercio y actividades terciarias de servicios a la producción). Las ramas de baja densidad de capital o con bajos requisitos tecnológicos distribuyen, por así decir, a los migrantes <sup>entre-categorías</sup> más desigualmente que las ramas de alta densidad de capital o de mayores requisitos de calificación. Es posible que absorban en la zona de estudio una masa más grande de migrantes, y es posible asimismo que su monto global (social) de capital sea mayor que el monto global de capital del secundario moderno y del terciario productivo. Lo que caracteriza a estos últimos es la mayor intensidad de capital per cápita activa. Estas ramas distribuyen, por así decir, a sus migrantes, menos desigualmente respecto de los nativos, tomando como unidad de medida las dispersiones por categorías socioprofesionales.

La capacidad cuantitativa de absorción de migrantes (y cabría añadir, de personal femenino bajamente calificado, el cual no consta en nuestra muestra, pero cuya existencia se advirtió en la muestra general analizada en el Cuaderno nº 1) es, pues, una función a la que se dará la valoración social más alta dentro de una óptica de creación bruta de empleo o de absorción de migrantes procedentes de regiones con desempleo crónico o con excedentes demográficos.

La capacidad cualitativa de integración o de igualación tendencial (dentro de las diferencias absolutas que separan, en particular en términos educativos, a las dos subpoblaciones) será la función a la que se valorará más alta en caso de que ya no se considere la creación bruta de empleo una prioridad social.

Todo ésto, en cuanto a la valoración subjetiva que se haga del proceso. Desde el lado de la realidad objetiva, lo importante es percibir que la rama tradicional no puede cumplir la función que hemos llamado cualitativa, por grande que sea el monto global de capital invertido en la producción. En cambio sería posible, para la rama moderna, cumplir las dos funciones, la cuantitativa y la cualitativa, a condición de que hubiera una extensión de su empleo con las características que le constituyen.

Más adelante vamos a ver que la cuestión deviene mucho más compleja cuando se introducen en el análisis datos correspondientes, no a propiedades contextuales, sino a propiedades analíticas. Veremos, al considerar tanto las categorías socioprofesionales en los sectores receptores de empleo, como los datos sobre estudios cursados por los individuos, que el incremento del nivel de tecnificación se acompaña de una transformación del sistema productivo, por la cual los obreros manuales especializados sobre tareas (poco o nada calificados, categoría E) son reclutados en proporción que aumenta diacrónicamente respecto de los obreros calificados de oficio (categoría D). Precisaremos más adelante hasta qué punto la lectura que hemos venido realizando hasta ahora contiene sólo un aspecto de los hechos, y cómo hay que proceder a ligar observaciones factuales hasta ahora inconexas para obtener la imagen de un sistema coherente en su multidimensionalidad.

47

4.- Especificación de la procedencia sectorial, por categorías socioprofesionales de admisión en el sector de reclutamiento.

La descripción de movimientos intersectoriales en el mercado de trabajo, realizada en las páginas anteriores, puede ser completada con mayor precisión si hacemos entrar en el análisis las categorías socioprofesionales que fueron asignadas a los individuos al ser empleados por las empresas de cada sector receptor. Es decir, cada valor porcentual hallado en los cruces anteriores que consta en cada casilla de una tabla de doble entrada donde se cruzan dos sectores (el cedente de empleo y el reclutante), puede ser especificado en sus magnitudes parciales componentes, correspondientes a las 9 categorías socioprofesionales (escala substantiva, véase Cuaderno nº 2, pág. 29) de la codificación en la admisión a empleo. Tenemos así un nuevo cruce a tres variables (sector actual, sector del trabajo anterior, categoría de admisión), pero, dado que esta última tiene nueve variantes, los efectivos absolutos por casilla disminuyen tan sensiblemente que es necesario proceder a agregaciones en algunos casos.

Veamos primeramente lo que hace aparecer el análisis cuando el sector receptor es la industria.

Cuadro nº 16

Origen sectorial (empleo inmediato anterior) de los individuos reclutados por las empresas muestradas del sector INDUSTRIA, según categorías socioprofesionales asignadas en el momento de la admisión. En % intra-categoría. Población masculina 24-55 años en 1970.

El cuadro nº 16 aporta la prueba de la existencia de una relación específica entre la calificación de las categorías socio-profesionales y la extensión de los sectores de origen: cuanto más alta, en requisitos técnicos o en nivel de autoridad administrativa es la categoría socioprofesional, más restringidos son los sectores de origen. Recíprocamente, cuanto menos calificados son los individuos, más dispersos son sus sectores de origen. Particularmente visible es este hecho en la comparación entre los peones y semicalificados de una parte y los manuales calificados de otra. El reclutamiento intra-industria es de 57% entre los primeros y de 81% en los segundos. Sectores como el primario y el de construcción y obras públicas suministran el 12% y el 15% de los peones y semicalificados reclutados por la industria. Esta concentración en esa categoría socioprofesional nos sirve para precisar y localizar en qué niveles de calificación tienen lugar la parte mayoritaria de los flujos del sector primario y de la construcción y obras públicas hacia la industria.

En el caso de los manuales calificados, los porcentajes procedentes de construcción y obras públicas y del sector primario son cuatro veces menos que los porcentajes de los manuales no calificados. (ratios 15.3/4.3 y 12.1/2.9).

En el otro extremo de la escala (categorías superiores), vemos que los reclutamientos proceden casi exhaustivamente de dos fuentes: intra-industria, y del sector terciario.

En suma: los movimientos intersectoriales se especifican según el nivel de la categoría socioprofesional.

Es posible precisar todavía más la cuestión observando que la intensidad del reclutamiento intra-sector está asociada a la dimensión tecnológica; las categorías socioprofesionales pertenecientes a la vía técnica muestran porcentajes similares de reclutamiento intra-sector: 82% manuales calificados, 87% técnicos bajos, 78% técnicos medios. Por su parte, en la vía administrativa la función del sector terciario como cedente al sector industria es tanto más fuerte cuanto más alta es la categoría socioprofesional.

Veamos ahora los movimientos entre ambos sectores desde el lado del terciario (empresas muestreadas en la zona de estudio).

17  
"El cuadro n° 17 concluye de definir y concretar la naturaleza asimétrica de estos movimientos.

En tanto que el terciario suministra a la industria empleados administrativos, jefes administrativos, y directivos, en proporciones cuya tendencia va en sentido creciente cuanto más alta es la categoría socioprofesional (24% de los empleados administrativos reclutados por la industria proceden del terciario, 64% de los jefes administrativos), la industria suministra al terciario relativamente menos "cuadros" administrativos, pero más técnicos de nivel medio y bajo. Hay aquí un problema de asimilación de categorías, dada la diferente naturaleza del trabajo en cada sector, y hay también un problema de insuficiencia de efectivos absolutos, dados los N extremadamente pequeños de algunas casillas del cuadro n° 18. Es la lógica de la relación asimétrica la que debe ser retenida: los flujos del terciario a la industria parecen recubrir sobre todo directivos administrativos; los de la industria al terciario, administrativos de nivel bajo y técnicos de nivel bajo y medio.

Digamos finalmente que en el cuadro n° 18 se repite, como el lector puede observar por sí mismo, el formato triangular que deja casillas vacías en el lado inferior derecho del cuadro (donde se cruzan las líneas correspondientes al origen sectorial primario y de construcción y obras públicas, con las columnas correspondientes a categorías de nivel más alto).

Cuadro no 17

Origen sectorial (empleo inmediato anterior) de los individuos reclutados por las empresas muestradas del sector TERCIARIO, según categorías socioprofesionales asignadas en el momento de la admisión. En % intracategoría. Población masculina 24-55 años en 1970.

SECTOR DE ORIGEN	CATEGORÍA SOCIO PROFESIONAL						Jefes administrativos	Técnicos medios	Técnicos bajos	Subalternos	Manuales calificados	Peones y semicalificados	Directores superiores y técnicos altos	Profesionales superiores y técnicos medios	Profesionales técnicos medios	Profesionales técnicos bajos	Profesionales administrativos	Profesionales gerentes, apoderados, etc.
	CATEGORÍA SOCIO PROFESIONAL																	
Terciario	30	38	43	52	43	50		50	63	63	79	50						
Industria	50	47	37	40	43	43		43	37	37	21	50						
Transportes, marina mercante, comunicaciones	11	10	10	4	1	7												
Construcción y obras públicas	7	5	10	4	13	-												
Sector primario	2	-	-	-	-	-												
(N)	100 (54)	100 (21)	100 (30)	100 (124)	100 (7)	100 (14)		100 (14)	100 (8)	100 (8)	100 (33)	100 (2)						

52

5.- Diferenciación entre nativos y no nativos, según el sector receptor.

Hemos visto los movimientos más importantes de flujos de empleo entre sectores receptores y sectores cedentes, a partir de los datos conteniendo información sobre el empleo inmediato anterior al que tenían los individuos muestreados por nosotros en 1970. Este análisis lo hemos realizado sin distinguir entre nativos y no nativos. Vamos ahora a llevar el análisis a un nivel más particular introduciendo esta dicotomía según el origen de los individuos.

La primera pregunta que es pertinente que nos formulemos será la siguiente:

¿Hay alguna diferenciación en los cambios de empleo, según el origen de los individuos, en el sentido de que los no nativos, por ejemplo, sean más móviles (i.e., cambien en proporción mayor de sector al cambiar de empleo) que los nativos?.

Dos hipótesis pueden formularse antes de examinar los datos. Por una parte, en el Cuaderno nº 2, capítulo IV, apartado 7, (págs 90,43) vimos que los nativos poseen, en lo que concierne a la movilidad profesional intra-empresa, una capacidad de plurifuncionalidad mayor que los no nativos. Esta capacidad de plurifuncionalidad es una propiedad que los nativos manifestarían también en los cambios de empleo?.

Por otra parte, en este Cuaderno nº 3 hemos visto que la dispersión en los movimientos inter-sectoriales es una variable asociada a niveles más bien bajos de calificación, y que los sectores intervinientes (cedente y receptor) en los cambios de empleo, son tanto más numerosos cuanto más bajo el nivel de calificación de las categorías socioprofesionales. Sobre la base de este precedente, cabe suponer que son los no nativos quienes cambian de sector, en una proporción mayor que los nativos, al cambiar de empleo.

Antes de dar respuesta a los dos interrogantes mediante el recurso a los datos, digamos que el problema de la codificación previa no ha de darse fácilmente por resuelto.

Para que el análisis tenga un cierto interés científico habría que distinguir en los cambios de empleo las tres posibilidades siguientes:

- a) el individuo cambia de empresa pero no de rama de actividad (por ej., pasa de una empresa de fabricación de cemento a otra que fabrica lo mismo, pasa de una empresa del metal a otra del metal, pasa de un Banco a una Caja de Ahorros, etc.).
- b) el individuo, al cambiar de empresa, cambia de rama pero no de sector; este es el item fuente de mayores problemas y de confusiones, porque, siendo las ramas agregaciones de empresas, ¿dónde se trazan las fronteras entre ellas? Toda solución dada a este problema es imperfecta, y en los casos no obvios depende asimismo de los criterios definitorios de la tercera posibilidad:
- c) el individuo, al cambiar de empleo, cambia no sólo de rama sino también de sector.

¿Debemos limitarnos a la mera distinción gruesa entre sectores primario, secundario, y terciario? El análisis no puede llevarse entonces muy lejos, no pudiendo pedirse resultados cualitativos a partir de clasificaciones que son gruesas. La cuestión, en tanto que problema de codificación, tiene además otra dimensión, que no será inútil citar aquí. En España no hay una profesionalización de la investigación sociológica que permita la existencia de codificadores profesionales, acostumbrados a interpretar correctamente un código cuando están pasando del lenguaje común de los cuestionarios al lenguaje de la tarjeta perforada. Hacer generalizaciones correctas, ésto es, saber clasificar los casos según clases lógicas, no es una actividad intelectual que haya que dar por obvia y espontáneamente existente en los individuos. En un país de la tradición a-lógica del nuestro (a-lógica, no ilógica, esto es, donde el discurso común obedece más a criterios particularistas que a criterios de generalización que a criterios de pertinencia formal o cognitiva) hemos observado que es poco útil presentar a los codificadores (en su mayoría estudiantes aficionados) un código con criterios de generalización formales (ejemplo, "serán clasificados en la clase A todos los casos que presenten la propiedad X") porque distinguir "la propiedad X" es ya una operación de abstracción intelectual. Es preferible dar una tabla de ejemplos em-

píricos, confiar en el aprendizaje, y revisar después una muestra aleatoria de la codificación. En nuestro caso se dieron a los codificadores unas instrucciones generales y luego una serie de ejemplos empíricos (\*).

Expuestas todas estas limitaciones, veamos la respuesta a las preguntas formuladas precedentemente.

Cuadro nº 18

Cambios de rama o de sector al cambiar de empleo los individuos, según origen (nativos, no nativos) y periodo de reclutamiento. Población masculina 24-55 años en 1970. En % intraorigen e intra periodo.

Proceden de:	Reclutados antes del Plan de Estabilización		Reclutados 1960 - 67		Reclutados 1968-69-70	
	Nativos	No nativos	Nativos	No nativos	Nativos	No nativos
la misma rama	11.5	8.0	19.8	13.5	37.5	28.8
diferente rama pero mismo sector	25.2	16.0	20.6	14.2	16.0	16.9
diferente sector	63.3	76.0	59.6	72.3	46.5	54.3
(N)	100	100	100	100	100	100
	(297)	(250)	(282)	(482)	(125)	(201)

(\*) Además del problema señalado, hay el de la diversidad de producción o de actividad económica de algunas empresas, lo que hace difícil codificarlas en una sola rama.

Ejemplos concretos dados a los codificadores, son los siguientes:

- Los individuos procedentes de agricultura, pesca, y minería, han cambiado siempre de sector.
- Un individuo que tenía un taxi y ahora lleva el camión de una fábrica, ha cambiado de sector (estaba en transportes, está en industria).
- Un individuo que tenía un comercio de bebidas y ahora está en una industria que fabrica bebidas, ha cambiado de sector (estaba en comercio, está en industria).
- Un individuo que tenía un taxi y ahora es motorista de tren, no ha cambiado de sector (estaba y está en transportes).
- Un artesano que hacía muebles y ahora está en una fábrica de maderas para la construcción, ha cambiado de rama pero no de sector.
- Un obrero textil que ahora está en una fábrica de bolsos para señora, ha cambiado de rama pero no de sector.
- Un individuo que era empleado de Banco y ahora es contable en una fábrica, ha cambiado de sector.
- Un individuo que estaba en fabricación de aparatos eléctricos y ahora está en una metalúrgica, ha cambiado de rama pero no de sector. Etc.

55

El cuadro nº 18 es de un gran interés. Los datos significativos son los de la primera línea (no cambiaron de rama al cambiar de empleo) y los de la tercera (cambiaron de sector). En la primera dimensión los porcentajes son diacrónicamente crecientes tanto para nativos (11.5 → 19.8 → 37.5) como para no nativos (8.0 → 13.5 → 28.8). Es decir, hay una profesionalización creciente en ambas subpoblaciones. En términos absolutos esta profesionalización parece más intensa entre los nativos (37.5) que entre los no nativos (28.8). ¿Y en términos diacrónicos? La diferencia entre los valores extremos es de + 28% para los nativos y de + 20.8 para los no nativos; es decir, parece ser algo más fuerte a favor de los nativos.

Prima facie habría una contradicción entre los resultados que observamos en el Cuaderno nº 2 (páginas 40, 43) que demuestran una mayor plurifuncionalidad profesional intra-empresa de los nativos, respecto de los no nativos, con estos resultados que contemplamos ahora y que nos hablan de una mayor profesionalización de los nativos. No sólo no hay tal contradicción, sino que ambas dimensiones integran un mismo proceso. Los nativos tienen una mayor plurifuncionalidad intra-empresa (mayor capacidad de pasar de la vía técnica a la administrativa y viceversa) precisamente porque se mueven dentro de un espacio de mayor profesionalización intra-rama o intra-sector.

Esta observación es del mayor interés sociológico.

¿Qué se desprende al examinar la tercera línea de datos del cuadro? ¿Disminuye su dispersión inter-sectorial la subpoblación no nativa? ~~en los datos utilizados~~ En efecto, la disminuye, y algo más marcadamente (aunque la diferencia en términos estadísticos sea muy débil) que la subpoblación nativa: diferencias, -21.7 para no nativos, -16.8 para nativos, siempre entre ambos extremos de los valores diacrónicos, tomando como base el más reciente (1970). Ambos procesos son complementarios y ambos son lógicamente consistentes con los hallazgos que hicimos anteriormente sobre el incremento diacrónico del reclutamiento intra-sector. Ahora

· bien, sabiendo que los no nativos son en su inmensa mayoría trabajadores manuales y que, dentro de éstos, son mayoría a su vez los poco o nada calificados, y que en cambio los nativos son abrumadoramente mayoritarios en las categorías administrativas y directivas, es pertinente que nos planteemos la pregunta: ¿no estamos extrayendo una inferencia común para ambas

poblaciones al hablar de especialización intra-sector o intra-rama, cuando de hecho manejamos resultados numéricos que proceden de zonas o áreas opuestas del abanico socioprofesional? ¿Conviene acaso el concepto de especialización tanto a nativos como a no nativos, o bien lo que es especialización para unos (trabajo especializado sobre tareas) deviene otra cosa distinta, es decir profesionalización (concepto de "carrera laboral" o de profesión) para los otros?.

Para poder responder, demos un paso más en el análisis, trabajando con la variable de origen (nativos, no nativos).

(sigue el texto en la página 56)

Hemos visto antes las características más o menos institucionalizadas del mercado de trabajo y de los movimientos intra e inter-sectores, sin distinguir todavía entre nativos y no nativos. Operemos ahora con esta dicotomía.

Al introducir la variable de origen de los individuos (nativos, no nativo) dentro de cada sector receptor, podemos hacer dos clases de lectura: una, globalizando = 100 cada subpoblación; esta opción separa en dos subconjuntos, aislados uno respecto del otro, cada subpoblación del sector receptor por sectores cedentes, y es válida para tener una imagen global de la distribución de cada subpoblación según los flujos que alimentan en efectivos el sector de llegada; la otra clase de lectura consiste en ir tomando, para cada sector receptor, los efectivos de cada casilla correspondiente a un sector cedente, y dividir éstos entre nativos y no nativos; esta segunda opción permite ver más marcadamente las diferentes magnitudes con que cada subpoblación contribuye a un sector receptor desde cada sector de origen.

La primera pregunta que parece pertinente que nos formulemos, es la siguiente: sabiendo que hay un fuerte efecto de consistencia intra-sector (cada sector recluta la mayoría de sus efectivos en el interior de sí mismo), esta proposición ¿es válida igualmente para nativos y no nativos? ¿Hay algún sector que reclute nativos, o no nativos, en proporción mayor (intra-población según origen de los individuos), que la que aparece por el efecto de consistencia intra-sector?.

En el caso de la industria tanto nativos como no nativos proceden, en más de dos tercios los primeros (73.3%) y en más de la mitad los segundos (57.5%) de la propia industria. Es decir, el 64%, efecto global observado en el cuadro nº 11 es un compuesto de dos tasas diferentes, siendo más fuerte la de los nativos.

En el caso de la construcción y obras públicas el efecto de consistencia intra-sector es evidente sólo para los no nativos (71.7% de los no nativos reclutados por construcción y obras públicas proceden del propio sector construcción); en cambio, en lo que concierne a los nativos, parece haber movimientos entre industria y construcción que son por lo menos iguales en volumen, y quizás más importantes (el N = 36, es demasiado pequeño para una inferencia estadística más precisa) que los movimientos intra-sector. Es

Cuadro n° 19

Especificación de los reclutamientos de empleo, según el sector receptor y los sectores cedentes, por origen de los individuos (nativos, no nativos). En % intra-sector receptor e intra-población. Varones 24-55 años en 1970.

SECTORES CEDENTES	SECTORES RECEPTORES						Terciario	
	Industria		Construcción, obras públicas, agua y energía		Transportes			
	Nativos	No nativos	Nativos	No nativos	Nativos	No nativos		
Industria	73.3	57.5	38.9	12.3	58.1	35.1	40.2	
Construcción y obras públicas	7.3	13.3	30.6	71.7	6.8	25.2	3.8	
Transportes y comuni- caciones	3.6	5.1	13.9	1.9	14.8	15.2	3.3	
Terciario	12.4	12.0	5.5	6.6	18.9	18.5	52.7	
Primario	3.4	12.1	11.1	7.5	1.4	6.0	-	
	100	100	100	100	100	100	100	
(N)	(450)	(652)	(36)	(106)	(74)	(151)	(109)	

posible que la industria ceda "cuadros" nativos a la construcción y obras públicas. Los fuertes flujos de no nativos entre empresas de construcción son mayoritariamente de personal poco calificado. En otras palabras, es en este sector donde las diferencias entre nativos y no nativos son más fuertes.

En lo que concierne al sector de transportes no hay diferencias en la consistencia intra-sector entre nativos y no nativos.

En lo que concierne al sector terciario, la consistencia intra-sector se debe a los nativos no a los no nativos (52.7, 42.2). (El valor global era de 49%) (Cf. cuadro nº 12).

Si ordenamos las magnitudes de mayor a menor, reencontramos una vez más la posición alta de la industria y el terciario, esta vez asociada a los valores porcentuales de la subpoblación nativa

Industria	73.3%
Terciario	52.7%
Construcción y obras públicas	30.6%
Transportes	14.8%

Pero este orden no es el mismo para la subpoblación no nativa, en la cual aparece con el valor porcentual de reclutamiento intra-sector más fuerte el sector construcción y obras públicas (71.7); el orden restante se mantiene: industria 57.5%; terciario 42.2%; transportes 15.2%. Es decir, queda ahora especificado hasta el máximo que permiten nuestros datos ese micro-mercado de trabajo constituido por el sector construcción y obras públicas.

Otros hechos que reclaman nuestra atención emergen del cuadro nº 19.

Cuando el sector terciario recluta empleo procedente de la industria, no hay diferencias entre nativos y no nativos (40.2%, 40.4%). Los individuos que pasan de la industria al terciario deben poseer, por lo visto, unos atributos o calificaciones tales que borran las diferencias de origen(\*).

De hecho, es del mayor interés constatar que los valores que aparecen en la línea del terciario como sector emisor, son sensiblemente muy iguales entre nativos y no nativos (excepto la última). Pero más adelante veremos que se produce aquí el enmascaramiento de dos tendencias de dirección opuesta, que sólo se revelan cuando se introduce en cada subpoblación la diferencia por grupos de edad.

ma columna, donde aparece el efecto de la consistencia intra-sector asociado a la subpoblación nativa, presumiblemente de mayor nivel de calificación). Cuando leemos esos valores porcentuales tan iguales (12.4% y 12.0% en el reclutamiento de la industria procedente del terciario, respectivamente para nativos y no nativos; 5.5% y 6.6% en construcción y obras públicas; 14.8% y 15.2% en transportes, 40.2% y 40.4% en el reclutamiento del terciario procedente de la industria, etc.) no podemos por menos de señalar que se dibuja ahí un espacio social en el cual no hay diferencias entre nativos y no nativos. No es sorprendente que ese espacio social esté recubierto, en grueso, por un subconjunto poblacional particular: el de los trabajadores o empleados no manuales.

6.- Especificación de los reclutamientos por la industria moderna y por el sector terciario según grupos de edad, origen de los individuos (nativos, no nativos), y procedencia sectorial.

Aunque la edad es un atributo de los individuos, y por consiguiente una variable de un tipo diferente a las variables que hacen referencia a sectores económicos (de origen y de reclutamiento) y a categorías socioprofesionales, no deja de tener un cierto interés observar la especificación de las tendencias anteriormente constatadas por grupos de edad de los individuos (cf. en el Cuaderno nº 2, págs. 17, 22 la explicación de la tricotomía en tres grupos de edad de la población de nuestra muestra: nacidos de 1915 a 1924 (subgrupo "viejo"), nacidos de 1925 a 1936 (subgrupo "intermedio"), y nacidos después de 1936 (subgrupo "joven").

La dimensión a observar al introducir la variable de la edad (controlándola, a causa de las diferentes magnitudes absolutas de cada subgrupo), consiste en ver,

1º) Si hay alguna especificación particular por grupos de edad, en los movimientos intra, e inter-sectoriales, en los dos casos cualitativamente más interesantes de sectores receptores de empleo (la industria moderna y el sector terciario (excluidos transportes).

2º) Si el proceso de creciente reclutamiento intra-sector está asociado a la edad, en cuyo caso (~~en el caso positivo~~) habría que corregir las hipótesis ~~asociadas~~ <sup>sobre</sup> una elevación de los umbrales o requisitos de empleo, variable asociada a su vez a los cambios que se suponen en la densidad de capital. En efecto, si el ~~proceso de reclutamiento~~ <sup>creciente</sup> ~~de reclutamiento~~ creciente estuviera asociado a la edad, sería un subproducto de la experiencia acumulada por los individuos, propiedad de tipo personal muy diferente a la anterior. La hipótesis a validar requiere, pues, lo siguiente:

a) que las tasas de reclutamiento intra-sector no sean más fuertes cuanto más viejos son los individuos;

b) que los reclutamientos que la industria moderna hace tomando individuos procedentes del sector terciario, sean más fuertes cuanto

más jóvenes son los individuos (asociación entre edad más joven, sector terciario presuntamente más moderno, y recepción creciente por la industria moderna de personal <sup>administrativo</sup> ~~calificado~~ o de nivel más alto de educación, procedente del terciario).

Procederemos a controlar también la población según origen (nativos, no nativos) para evitar que quede enmascarado un efecto particular debido a esta variable (tendencias opuestas según subpoblación que podrían anularse mutuamente al trabajar con valores porcentuales globales).

Tratándose de un cruce a cuatro variables (sector receptor, sector cedente, origen de los individuos, y edad) ha habido que proceder a algunas agregaciones (sectores de origen) para no trabajar con N demasiado pequeños.

Cuadro nº 20

Reclutamientos por la INDUSTRIA MODERNA, según sector de procedencia de los individuos (empleo inmediato anterior), origen (nativos, no nativos) y grupos de edad. En % intra-grupos de edad e intra-origen. Población masculina, 24-55 años en 1970.

Sector de procedencia	Reclutamientos por la industria moderna					
	Nativos			No nativos		
	"viejos"	"medios"	"jóvenes"	"viejos"	"medios"	"jóvenes"
Primario	12	1	0	15	9	9
Secundario	73	82	75	71	70	74
Terciario	15	17	25	14	21	17
(N)	100	100	100	100	100	100
	(67)	(203)	(87)	(63)	(247)	(191)

En lo que concierne al reclutamiento intra-sector, las series de valores porcentuales (73, 82, 75, nativos; 71, 70, 74, no nativos) no hacen emerger unas diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de edad (en todo caso parecería haber una débil tendencia al incremento intra-sector en los subgrupos de edad más jóvenes). Es decir, los valores más fuertes de reclutamiento intra-sector no están asociados al grupo de mayor edad.

En lo que concierne al reclutamiento procedente del terciario, es obvio que la tendencia es creciente cuanto más jóvenes son los individuos, en particular entre los nativos (15 → 17 → 25).

Veamos ahora el mismo cruce de cuatro variables cuando el sector receptor de empleo es el terciario.

Cuadro nº 21

Reclutamientos por el SECTOR TERCARIO, excluidos transportes, según sector de procedencia de los individuos (empleo inmediato anterior), origen (nativos, no nativos) y grupos de edad. En % intra-grupos de edad e intra-origen. Población masculina 24-55 años en 1970.

Sector de procedencia	Reclutamientos por el sector terciario					
	Nativos			No nativos		
	"viejos"	"medios"	"jóvenes"	"viejos"	"medios"	"jóvenes"
Primario	0	0	0	0	1	0
Secundario	33	53	37	54	46	44
Terciario	67	47	63	46	53	56
(N)	100	100	100	100	100	100
	(33)	(81)	(74)	(26)	(57)	(27)

En este cuadro nº 21, vemos hasta qué punto era pertinente la separación de las dos subpoblaciones según origen (nativos, no nativos). La consistencia intra-sector es un fenómeno bastante más fuerte entre los nativos, pero no hay un efecto asociado a la edad en el sentido de que aumente la consistencia intra-sector entre los individuos más jóvenes. Lo que se observa en el cuadro es un efecto lateral de un hecho al que ya aludimos precedentemente: ha habido un reclutamiento excepcional, en algún periodo, de individuos procedentes del sector secundario; aquí vemos que este reclutamiento fue sobre todo de nativos de edad media, que pasaron del secundario al terciario. Al cambiar de empleo, podemos sugerir que ganaron en el status social que está asociado al puesto de trabajo o al nivel en la "carrera" laboral.

Si el proceso que llamamos de "profesionalización" estuviese asociado a la edad, los reclutamientos entra-terciario serían

más fuertes en el grupo "viejo" que en el grupo más joven. Observamos que ésto es así para los nativos ( $67 - 63 = +4$ , diferencia estadísticamente débil pero suficiente para señalar que las cifras van en la dirección de esta probabilidad, y no en la dirección opuesta). Ahora bien, es lo contrario de lo que ocurre con los no nativos (diferencia -10 en contra del grupo de edad más viejo). Lo que "cantan los números" aquí es nada menos que entre los no nativos no hay tal profesionalización en cuanto tendencia dominante asociada a la edad; hay lo contrario, un reclutamiento creciente de jóvenes no nativos intra-terciario. ¿Cómo se explica ésto?

La lectura superficial que harían los aprendices en sociología diría lo siguiente: tienden a igualarse las dos subpoblaciones en el grupo de edad más joven. De diferencias muy fuertes entre ambas en el subgrupo "viejo" ( $33 - 54, 67 - 46$ ) se pasa a diferencias mucho más débiles en el subgrupo más joven ( $37 - 44, 63 - 56$ ). Pero de estos datos pueden extraerse dos deducciones opuestas:

- o bien que la fracción más joven de la subpoblación no nativa se acerca verdaderamente al pattern, ya antes existente en el tiempo, propio de la subpoblación nativa, por tendencia a la homogeneidad de atributos entre ambas;

- o bien que estamos ante la indicación numérica de un corte interno dentro de la subpoblación no nativa.

¿Qué queremos decir con esto último? Estamos diciendo que hay que reconsiderar el cuadro en su totalidad. Los jóvenes trabajadores, no nativos, del sector secundario, parecen no poseer los atributos necesarios para pasar al terciario (en tanto que tendencia dominante). En otras palabras: el orden débilmente creciente ( $33 \rightarrow 37$ ) en los nativos sería un indicador de la posesión de capacidades (presumiblemente individuales) para el paso del secundario al terciario. El orden claramente decreciente ( $54 \rightarrow 44$ ) entre los no nativos, sería una indicación de la débil existencia de esas capacidades entre los trabajadores no nativos del sector secundario. Entonces, el orden creciente intra-terciario ( $46 \rightarrow 56$ ) entre los no nativos, lo que nos está diciendo es que hay, dentro de la subpoblación no nativa, una mayor disponibilidad de atributos para el acceso a empleos del sector terciario cuanto más jóvenes son los individuos (o en breve, una mayor disponibilidad de jóvenes para esos empleos). Esta disponibilidad resultaría de la acumulación de propiedades individuales (p. ej. estudios cursados por los no nativos jó-

venes que no tendrían los no nativos "viejos"). Y este proceso sería una propiedad intrínseca a esta fracción de la subpoblación no nativa. En cambio entre los no nativos del sector secundario no se da esta propiedad, de modo que este otro subconjunto ve reducidas sus probabilidades de pasar al sector terciario. En otros términos: entre los nativos, los valores numéricos de las filas secundario y terciario del cuadro nº 21, son indicadores de un solo y mismo proceso de movilidad socioprofesional de sentido positivo; son valores numéricos que hay que leer ligados unidireccionalmente. Entre los no nativos, la direccionalidad en sentido contrario nos dice que estamos ante procesos portadores de diferente sentido y relevantes de fracciones distintas dentro de la subpoblación no nativa.

Nota técnica: La interpretación que damos a las relaciones que aparecen en los cuadros núms. 20 y 21, puede ser tal vez contestada por un sociólogo que "lea" los cuadros desde un punto de vista alternativo. Parece, pues, necesario, explicitar el fundamento con el cual se apoya nuestra interpretación cuando recurrimos a la ayuda de las pruebas estadísticas.

Hay en los cuadros 20 y 21 tres estructuras diferentes en lo que atañe a la direccionalidad de las magnitudes relativas resultantes del cruce de la variable edad de los individuos por la variable sector de origen. Designando por N los nativos, por Nn los no nativos, por V los más viejos y por J los más jóvenes, por S el origen del sector secundario y por T el origen del sector terciario, tenemos la simplificación siguiente:

#### Reclutamientos por la industria moderna

		N				
		V	J			
S	-	+	S	-	+	
	-	+		-	+	
T						

#### Reclutamientos por el sector terciario

		N				
		V	J			
S	-	+	S	+	-	
	+	-		-	+	
T						

El lector puede ver por sí mismo que no hay diferencias de dirección entre N y Nn en el caso de los reclutamientos por la industria moderna. Hay en cambio dos estructuras que son diferentes de la anterior, y además opuestas entre sí, en el caso de los reclutamientos por el sector terciario.

Utilizando los valores del estadístico z como tests, a un nivel de significación de 0.05, en el caso de los reclutamientos por la in-

dustria moderna ningún valor de  $z$  es estadísticamente significativo. Quiere ésto decir que la estructura de los flujos de empleo es tal, que las magnitudes porcentuales de reclutamiento de individuos viejos entran en los márgenes de predictibilidad de las correspondientes a individuos jóvenes, y recíprocamente.

Aplicando el test de  $\chi^2$ , los valores de  $\chi^2$  no son significativos ni en el caso de los nativos ni en el de los no nativos. Quiere ésto decir que en el caso de los reclutamientos por la industria moderna no hay asociación estadísticamente significativa entre mayor edad y procedencia del sector secundario (procedencia intra-sector), ni entre mayor edad y procedencia del sector terciario, sean nativos o no nativos. Cuando la industria moderna recluta individuos procedentes de la propia industria (sector secundario) no aparece como especialmente interesada en reclutar a individuos de los cuales pueda predicarse que, por su mayor edad, tienen atributos de mayor calificación, jerarquía, o experiencia laborales. Por el contrario, la consistencia en los signos (siempre los signos + están en las mismas casillas) nos dice que, aunque las diferencias sean estadísticamente débiles (nivel de significación más bien riguroso al 0.05), la industria moderna aparece como tendencialmente interesada en reclutar, tanto del secundario como del terciario, individuos más jóvenes en preferencia a individuos más viejos.

Pasemos ahora a los reclutamientos por el sector terciario. Como dijimos antes, la direccionalidad de los valores porcentuales resultantes del cruce, da aquí unas estructuras de signos opuestas. Ningún valor de  $z$  es estadísticamente significativo a un nivel de 0,05. Pero en el caso de los nativos el test de  $\chi^2$  es significativo e indica la existencia de una asociación entre edad más joven y procedencia del sector secundario y edad más vieja y procedencia intra-sector. Parece, pues, que el sector terciario, cuando recluta nativos, tiende a valorar la calificación, experiencia, o jerarquía laborales, asociadas a la edad (posiblemente porque destina estos individuos a empleos de cierta responsabilidad). Por otra parte, para los individuos nativos más jóvenes, el paso del secundario al terciario probablemente incluye una movilidad no sólo sectorial, sino socioprofesional o social en sentido estricto.

NO es éste el caso entre los no nativos reclutados por el sector terciario. Dado que en el cuadro correspondiente a Nn, ni el valor de  $z$  ni el test de  $\chi^2$  son significativos, y que la estructura de signos es única (no se reproduce como en el caso de la industria moderna), no podemos deducir, de la simple direccionalidad de los signos, una hipótesis del tenor de la siguiente: los no nativos han necesitado adquirir, trabajando en el sector secundario, una experiencia, una calificación, o una jerarquía laborales de un cierto nivel, asociadas a la edad, para tener probabilidades de pasar del secundario al terciario (flujos inter-sectores que recubren una cierta movilidad social: de trabajo manual a no manual). Esta hipótesis, por plausible que sea, no podemos probarla estadísticamente mediante estos cruces. No obstante, podemos "leer" el valor no significativo de  $\chi^2$  como indicador de dos hechos diferentes:

(i) en el cuadro Nn de reclutamientos por el terciario, a pesar de la estructura de signos no hay asociación entre las variables edad y sector (edad más vieja y origen del sector secundario; edad más joven y origen del sector terciario);

(ii) el valor no significativo de  $\chi^2$  dice algo más: no sólo resuelve una cuestión formal (no asociación entre dos variables), sino que nos remite a una cuestión substantiva: dentro de los no nativos hay independencia de dos subpoblaciones.

## I I

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS DE LOS MOVIMIENTOS  
EN EL MERCADO DE TRABAJO

1.- Situación laboral de los individuos al ser admitidos a empleo.

Hemos hablado hasta ahora de sectores de origen, tomando como población de análisis la formada por los individuos que ya estaban activos (trabajando en otra empresa o trabajando por cuenta propia).

De una variable contextual como es el sector de actividad económica del cual proceden los individuos, pasemos ahora a una variable que recubre la situación laboral individual en el momento del reclutamiento, tanto si los individuos estaban ya activos como si no lo estaban (cf. observación anterior en página 1).

De nuevo hay que recordar al lector que operamos sobre población masculina, grupo de edad 24-55 años en 1970. Esta restricción es importante porque reduce el subconjunto de individuos que tienen el empleo muestreado por nosotros en 1970 como el primer empleo en su vida profesional o activa. Una parte de los individuos más jóvenes ya habían tenido la posibilidad de desempeñar otros empleos en empresas anteriores a las muestreadas.

Dentro de cada categoría socioprofesional (en este caso operamos con las categorías que tienen los individuos en el momento de la encuesta), separamos para análisis el subconjunto de los individuos de los que se poseen informaciones de alguna clase sobre su historia ocupacional o sobre su situación laboral cuando ingresaron en la empresa.

La primera clasificación que cabe establecer es la que se para a los individuos según que procedan de la población activa (estaban trabajando en otra empresa, o eran activos por cuenta propia, sea en un sector de actividad económica, sea en una profesión liberal), o según que no procedan de la población activa: su empleo en la empresa muestreada es su primer empleo, o bien proceden directamente del sistema educacional. (Entre los que proceden de la población activa, hay algunos casos que simultaneaban estudio y trabajo;

son poco numerosos y no han sido computados aparte).

Los tres datos de interés, aunque sean de carácter meramente descriptivo, que emergen de este cruce, consisten en:

a) los porcentajes de procedencia de la población no activa son función de la categoría socioprofesional, en el sentido de que, cuanto más alta la categoría, mayor proporción de individuos no estaban activos. El corte interno en la categoría B (entre B1 y B2) se ordena de nuevo, como ya observamos numerosas veces en el Cuaderno nº 2 de esta serie, como siendo B2 de status superior a B1.

b) Dentro de éstos que se hallaban no activos, la parte correspondiente a los procedentes del sistema educacional es función asimismo de la categoría socioprofesional; cuanto más alta la categoría, mayor proporción de individuos proceden directamente del sistema educacional. Pero en este caso (re-encuentro con el problema de la educación de los B2, que ya tratamos in extenso en el Cuaderno nº 2), el corte interno entre B1 y B2 se ordena en el sentido de una mayor procedencia de los B1 directamente del sistema educacional.

c) Los porcentajes de individuos que al ser reclutados se hallaban en desempleo son mínimos, y aparecen solamente en las categorías socioprofesionales de menor status (de menor status, no necesariamente de menor calificación, ya que esta cuestión está afectada por la dimensión en que se juzgue la relación entre los D (manuales calificados) y los C2 (subalternos no calificados); puede decirse que los pequeños porcentajes de desempleo corresponden a trabajadores manuales).

La clasificación según los criterios del cuadro nº 23 es sólo una de las posibles para describir la situación laboral de los individuos en el momento de admisión a empleo. La información existente permite discriminar, dentro de los que estaban ya activos, entre trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia. Los porcentajes de trabajadores por cuenta propia nunca exceden el 10%, y se concentran en categorías como los C2 (10%) y C1 (9%) (las categorías más bajas dentro de las no manuales), seguidas por las E (6%) y D (5%). En las categorías B no aparece ningún individuo como trabajando por cuenta propia al ser admitido a empleo. En la categoría A aparecen 6%, la mitad de los cuales ejercían una profesión liberal.

UAR

Cuadro no 23

Situación laboral de los individuos al ser admitidos a empleo por las empresas de la muestra, y estimación de la parte de los que procedían directamente del sistema educacional. En % intra-categoría socioprofesional en el momento de la encuesta. Población masculina, 24-55 años en 1970.

Procedencias:	Categorías socioprofesionales						
	A	B2	B1	C1	C2	D	E
De la población no activa	43.	42.	31.	13.	9.	8.	2.
Su primer empleo	(6)	(24)	(7)	(8)	(7)	(7)	(2)
Estaba estudiando	(37)	(18)	(24)	(5)	(2)	(1)	(0)
De la población activa	57.	58.	69.	87.	91.	92.	98.
Trabajaba en otra empresa	(57)	(58)	(69)	(86)	(91)	(91)	(95)
Estaba en desempleo	(0)	(0)	(0)	(1)	(0)	(1)	(3)
(N)	100 (123)	100 (155)	100 (68)	100 (329)	100 (90)	100 (820)	100 (807)

Haciendo uso de la cómoda dicotomía entre trabajo manual y no manual, clásica en tantos textos de sociología, digamos que los valores porcentuales de trabajo manual en el empleo anterior por cuenta ajena, son función de la categoría socioprofesional, en una forma lineal:

Cuadro no 24

Trabajo manual (en % del trabajo por cuenta ajena) en el empleo inmediato anterior al muestreado. Categorías socioprofesionales en el momento de la encuesta. Población masculina 24-55 años en 1970

A	B1	B2	C1	C2	D	E
1%	6%	12%	41%	54%	92%	92%

Las especificaciones del trabajo o empleo de origen (inmediato anterior) pueden llevarse a un nivel todavía más particular

rizado en los casos de categorías en las cuales contamos con N suficientemente grandes (por ejemplo, para distinguir dentro de los trabajadores manuales por cuenta ajena, entre calificados y no calificados).

Dado que trabajamos con categorías socioprofesionales finales (las que tenían los individuos cuando se hizo la encuesta), la tabulación de los niveles jerárquicos del empleo inmediato anterior, cruzada con la categoría finalmente obtenida en la nueva empresa, define un campo social de movilidades profesional y social; este campo es híbrido y con la naturaleza de nuestros datos-base (las fichas de personal de las empresas) no ha sido posible refinar más la codificación de las variables. Pese a estas limitaciones, la tabulación posee un innegable interés.

#### Cuadro nº 25

Naturaleza del trabajo inmediato anterior al muestreado, por categorías finales socioprofesionales (categorías de muestra, 1970). En % intra-categoría final. Población masculina 24-55 años en 1970.

Naturaleza del trabajo anterior	Categorías socioprofesionales						
	A	B1	B2	C1	C2	D	E
no calificados obreros	1	5	11	18	41	33	70
calificados				23	13	58	22
Subalternos	1	3	8	7	13	1	1
Empleados administrativos	23	14	47	35	23	2	1
Técnicos y profesionales	68	78	34	8	-	1	-
Profesiones liberales	3	-	-	-	-	-	-
Trabajo por cuenta propia	3	-	-	9	10	5	6
	100	100	100	100	100	100	100

En grueso, y con todas las precauciones indicadas, puede estimarse que los individuos que al cambiar de empleo han seguido un camino de movilidad social ascendente, representan no menos de las magnitudes siguientes intra-categoría final:

A	B1	B2	C1	C2	D
25%	22%	19%	18%	41%	33%

El valor elevado en C2 se debe al paso de manual no calificado a no manual; pero esta dimensión es contestable en otros aspectos, pues ya en el Cuaderno nº 2, capítulo II, (pág. 32-34) vimos que el status de la categoría C2 es inferior al de la categoría D. Hay dimensiones sociales subjetivas que interfieren en la codificación de los empleos recubiertos por C2, y este aspecto se refleja en esa cifra que se desmarca de un conjunto bastante homogéneo. Además de ello hay un efecto objetivo que actúa de modo importante: los C2 son subalternos que, en su mayoría, ya ingresaron como subalternos y que no han podido tener una movilidad profesional intra-empresa. Son individuos que han envejecido en esa categoría (como se vió en el Cuaderno nº 2, pág. 37); su movilidad es, para la mayoría de ellos, un proceso simultáneo con el cambio de empleo, siendo mínima la movilidad posterior a él. Este aspecto es visible también entre los individuos de categoría final D, aunque entre éstos hay una parte que han promocionado intra-empresa. Conviene, pues, distinguir las dos vías de acceso a la categoría final, como lo hacemos en el cuadro nº 26.

#### Cuadro nº 26

Distribución de los individuos muestreados en 1970, según sus categorías socioprofesionales en el momento de la encuesta y que el acceso a ellas haya sido a través del mercado de trabajo o por promoción intra-empresa. En % intra-categoría. Población masculina 24-55 años en 1970.

Procedencia	A	B1	B2	C1	C2	D	E
A través del mercado de trabajo	72	61	36	48	67	60	100
Por promoción intra-empresa	28	39	64	52	33	40	*
(N)	100	100	100	100	100	100	100
	(213)	(122)	(281)	(500)	(152)	(1527)	(1587)

\* La promoción a E es, por definición, inexistente.

Vemos que los C2 son un caso particular que muestra la más baja promoción intra-empresa (33%) entre las categorías no di

rectivas. Vemos asimismo que las categorías correspondientes al área administrativa (B2 y C1) tienen las proporciones más altas de promoción intra-empresa (64, 52), y podemos constatar que los manuales calificados (D) y los técnicos medios tienen proporciones casi idénticas de promoción intra-empresa (y recíprocamente, de acceso directo o recurso al mercado de trabajo para cubrir los puestos) (30, 51). Es decir, el recurso al mercado de trabajo es el sistema preferente de las empresas en los casos de las categorías de ejecución manual y de dirección técnica; y la promoción intra-empresa lo es en los casos de las categorías de gestión administrativa y de ejecución asimismo administrativa. Como ya vimos en el Cuaderno nº 2, los individuos clasificados como B2 (jefes o "cuadros" intermedios), constituyen la osatura permanente, por así decir, de las empresas. Son los más antiguos en ellas y los que pueden identificar su carrera profesional con la vida de la empresa. (Véase en el cuadro nº 39 en el apéndice nº 2, los fuertes porcentajes de B2 correspondientes a reclutamientos anteriores a 1952. Véase en el cuadro nº 40 (apéndice nº 3) las diferencias en el grupo de edad "viejo", el 14% de los B2 llegados a través del mercado de trabajo pertenecen a ese grupo de edad, frente al 37% de los B2 llegados por promoción intra-empresa).

En el cuadro nº 24 aparece otro hecho que atrae nuestra atención. Hemos estado hablando hasta ahora de movilidad social ascendente (la asociada a los cambios de empleo) y de movilidad profesional (o promoción intra-empresa). En la columna correspondiente a la categoría E del cuadro nº 24 encontramos el indicador numérico de un proceso de naturaleza contraria, y cuya significación puede ser muy importante en un análisis de sociología industrial y más concretamente en un análisis marxista que focalice su atención sobre los niveles más desprivilegiados en el universo de los trabajadores manuales. En dicha columna E vemos que nada menos que 22% de trabajadores que ahora son E (categoría correspondiente a individuos poco o nada calificados, y más técnicamente a los que se llaman "especialistas sobre tareas") habían sido, en su empleo anterior, trabajadores calificados. Dado que el techo de edad de nuestra muestra son los 55 años, es difícil presumir que estamos ante un agregado de individuos en los que se da pérdida de categoría asociada a la edad. Más bien nos hallamos ante el indicador de un proceso parcial de de-calificación de un subconjunto obrero.

Detengámonos un momento en este fenómeno. Es lógico que el hecho aparezca aquí y sólo aquí (al cambiar los hombres de em-

696

pleo) ya que es muy improbable, por no decir imposible, de-califi-  
carlos intra empresa (rebajarlos de categoría, acto administrativo  
cuyo carácter excepcional, individual, y conflictivo, en todo caso  
no permitiría que apareciese con la magnitud estadística con la que  
emerge entre los individuos de categoría E del cuadro nº 24). El pa-  
so de la calificación de oficio a la especialización sobre tareas,  
es un fenómeno que ha de producirse, se diría que quasi-necesaria-  
mente, al cambiar de empleo: son individuos que se encuentran lanza-  
dos de nuevo al mercado de trabajo y que al reintegrarse a la es-  
tructura productiva lo hacen en un nivel inferior al que tenían. Es-  
te proceso de de-calificación, asociado a los sistemas de producción  
en serie y a la progresiva desaparición de las jerarquías obreras  
basadas en el oficio y en la edad, podría constituir el objeto de  
un estudio específico más particular, observando quiénes son esos  
individuos, a qué empresas pertenecen, en qué períodos se concentra  
esa movilidad social descendente, etc. etc. A lo largo de nuestra  
investigación se presentan aspectos laterales que podrían servir de  
material empírico para verdaderas monografías. Aquí y ahora hemos  
de limitarnos a mantenernos dentro de los objetivos mayores de nues-  
tra investigación, que son los relacionados con la inserción de una  
subpoblación migrante en la zona de estudio y el análisis comparati-  
vo entre nativos y no nativos. Por ello no podemos más que llamar  
la atención de otros estudiosos (si los hay en España) por si estos  
investigadores, y en particular los orientados por criterios teóri-  
cos de la sociología del trabajo, quieren recoger este fenómeno.

\* \* \*

Retomemos ahora el tema de la situación laboral de los  
individuos cuando fueron reclutados por las empresas de nuestra  
muestra, introduciendo las dos variables de atributo, la edad y el  
origen (nativos, no nativos).

En el primer caso (variable edad de los individuos en el  
momento de la encuesta) se trata de observar si se hanido cambios  
generacionales dentro de la clasificación más gruesa que hemos he-  
cho hasta ahora. El cuadro nº 26 nos permite ver que las magnitudes  
permanecen diacrónicamente bastante homogéneas, con la importante  
excepción de que se dobla, en el grupo de edad más joven, la pro-  
porción de los individuos que proceden directamente del sistema edu-  
cacional, respecto de la media de los otros dos grupos de edad.

Cuadro n.º 2

Situación laboral de los individuos al ser admitidos a empleo por las empresas de la muestra, por tres grupos de edad. En 3 intra-grupo. Población masculina 24-55 años en 1970.

Procedencia laboral	Grupos de edad		
	46-55	34-45	24-33
<u>De la población no activa</u>	11.5	8.7	14.7
Es su primer trabajo	(6.8)	(5.3)	(6.7)
Estaba estudiando	(4.7)	(3.4)	(8.0)
<u>De la población activa</u>	88.5	91.2	85.3
Estaba en desempleo	(2.4)	(1.4)	(1.6)
Trabajaba en otra empresa	(85.1)	(89.6)	(83.7)
	100	100	100
(N)	(385)	(1187)	(617)

También es visible el peso social que históricamente le correspondió, por así decir, a la generación intermedia, la que entró en el mercado de trabajo en el periodo inmediatamente posterior a la guerra civil: magnitud porcentual más alta de procedencia de otras empresas (y por tanto, presumiblemente, entrada más temprana en el mercado de trabajo), y magnitud porcentual más baja de estudios.

Por otra parte, aunque la diferencia porcentual sea tan pequeña que sólo se pueda estimar a título de indicador numérico de una tendencia, véase que la generación más vieja es la que da el valor más alto de los tres grupos de edad en cuanto a situación de desempleo. Estamos quizás ante el residuo histórico (percibido en 1970) de los problemas de paro obrero de antes de la guerra civil y del periodo de depresión de 1939 a 1951.

Introduzcamos ahora la otra variable (origen, nativos y no nativos). Las diferencias por origen son mucho más fuertes que las diferencias por edad, y esta constatación posee una cierta importancia social.

21

Cuadro no 27

Situación laboral de los individuos al ser admitidos a empleo por las empresas de la muestra, según su origen (nativos, no nativos). En % intra-origen. Población masculina, 24-55 años en 1970.

Procedencia laboral	Nativos	No nativos
<u>De la población no activa</u>	19.4	4.4
Es su primer trabajo	(10.7)	(2.3)
Estaba estudiando	(8.7)	(2.1)
<u>De la población activa</u>	80.6	95.6
Estaba en desempleo	(0.7)	(2.4)
Trabajaba en otra empresa	(79.9)	(93.2)
	100	100
(N)	(1,091)	(1,301)

Tres aspectos aparecen bien definidos: los no nativos proceden en proporción mayor (+13.3) de otras empresas, presumiblemente por entrada más temprana en el mercado de trabajo; los nativos que proceden directamente del sistema educacional son el cuádruple de los no nativos (en ratio comparativa respecto de las distribuciones intra-población); la proporción de los no nativos en desempleo (codificamos desempleo como "estaba buscando trabajo, habiendo ya trabajado antes"), es 3.5 veces la de los nativos. La subpoblación nativa emerge así como relativamente exenta de ciertas características de desprivilegio social, respecto de la otra subpoblación.

Finalmente, al cruzar tres variables (situación laboral al ser admitidos a empleo, origen, y grupos de edad) podemos ver que es el grupo de edad más joven de la subpoblación nativa el que se desmarca sensiblemente del conjunto de grupos de edad por su proporción más fuerte de procedencia directa del sistema educacional y por la proporción más baja de trabajo en otra empresa anterior.

Cuadro no 2)

Situación laboral de los individuos al ser admitidos a empleo, según origen (nativos, no nativos) y grupos de edad. En % intra-grupo. Población masculina 24-55 años en 1970.

Procedencia laboral	Nativos			No nativos		
	46-55 años	34-45 años	24-33 años	46-55 años	34-45 años	24-33 años
Es su primer trabajo	10,0	9.5	11.5	3.5	1.1	3.1
Estaba estudiando	8.0	6.0	14.0	1.5	1.1	3.7
Estaba en desempleo	2.0	0.7	0.0	2.5	2.1	2.7
Trabajaba en otra empresa	80.0	83.8	74.5	92.5	95.7	96.5
(N)	100	100	100	100	100	100
	(167)	(565)	(336)	(197)	(622)	(481)

En lo que concierne la procedencia directa del sistema educacional, re-encontramos un indicador numérico de un hecho que ya observamos cuando utilizábamos otras variables (Cuaderno no 2, págs 43.45): aunque el grupo de edad más joven de la subpoblación nativa es el que da tasas más altas de estudios, la progresión dia-crónica (ratio de valores porcentuales grupo más joven/grupo más viejo) es más fuerte intra-no nativos que intra-nativos ( $14/8 = 1.75$ ;  $3.7/1.5 = 2.46$ ).

Tanto entre nativos como no nativos, el grupo de edad intermedio parece ser el que tuvo que entrar más tempranamente en el mercado de trabajo. Pero un nuevo hecho sale a la luz, referente a los valores porcentuales de desempleo: en tanto que se reducen a un valor nulo en la subpoblación nativa ( $2.0 \rightarrow 0.7 \rightarrow 0.0$ ) se mantienen como una constante entre los no nativos ( $2.5 \rightarrow 2.1 \rightarrow 2.7$ ). En este aspecto, no hay un cambio diacrónico intra-población no nativa. (Para un análisis más específico de la cuestión del desempleo, hecho sobre una muestra de 560 individuos que se hallaban buscando trabajo en la zona de estudio en el mismo periodo de nuestra encuesta, véase al final de este Cuaderno el apéndice no 4 ).

Para cerrar este epígrafe de carácter más bien descriptivo, añadimos una precisión que parece necesaria para aclarar ciertas

duchas que pudieran planteársele al lector. Hemos venido consideran-  
do una sola área territorial de mercado de trabajo, sin introducir  
diferenciaciones en ella por zonas de la península, porque la natu-  
raleza de nuestra información (ficheros de las empresas) y las va-  
riables que hemos codificado (situación laboral inmediata anterior  
al empleo muestrado por nosotros en 1970, datos referentes al em-  
pleo anterior al de la empresa en la cual sorteamos el individuo),  
autorizan a suponer la residencia del individuo en la zona de estu-  
dio en la gran mayoría de los casos; es decir, que por remoto que  
sea el origen geográfico de los migrantes, éstos se hallaban ya en  
su casi totalidad integrados en el mercado de trabajo que estudia-  
mos. Una comprobación sobre una submuestra de 1.714 individuos (de  
ellos 47.5% nativos y 52.5% no nativos) sobre los cuales se ha po-  
dido localizar el lugar geográfico del trabajo inmediato anterior  
al muestrado, nos ha dado que el 93% de los nativos, y el 81% de  
los no nativos, habían tenido ese trabajo en Cataluña.

La variable "nivel de urbanización del lugar de nacimien-  
to", especificada en tamaños que permiten discriminar el origen ru-  
ral, semirural, pequeño-urbano, y gran urbano, será utilizada (Cua-  
derno nº 4) en el análisis en relación con las de categoría socio-  
profesional, educación, e ingreso monetario.

74

2.- Edad de entrada en las empresas, según origen de los individuos (nativos, no nativos), y según rama de actividad económica.

Una parte de los individuos definidos como no nativos pueden haber llegado a la zona de estudio en edades todavía no adultas acompañando a sus padres o familiares migrantes, trabajadores adultos. La comparación de la estructura de edades (al ser admitidos a empleo por las empresas de la muestra) de las dos subpoblaciones, nos dará una imagen de la distinta inserción de cada subpoblación, por grupos de edad, en el mercado de trabajo.

Cuadro n° 23

Distribución de cada población, según origen, por grupos de edad al ser admitidos a empleo sus individuos por las empresas de la muestra. En % intra-población.

Origen	Admisión a empleo			
	Menos de 22 años	De 22 a 30 años	De 31 a 40 años	De 41 a 55 años
Nativos	22%	45%	25%	8%
No nativos	7%	45%	32%	15%
Dif.:	-15	0	+7	+8

Estas dos distribuciones nos dicen ya bastantes cosas, en cuanto son reflejo de la diferente composición, por grupos de edad, de la población masculina activa de la zona, según origen de los individuos (nativos, no nativos). Las cifras nos dicen también que la expansión del empleo, o la intensidad de la oferta de empleo por parte de las empresas, han condicionado los movimientos de empleo de los no nativos del grupo de edad más viejo (el cual tiene, probablemente, un "turnover" más fuerte que el mismo grupo de edad nativo).

Es un hecho definible como "natural" que la subpoblación nativa masculina sea mayoritaria en el grupo de edad más joven; aho<sup>ra</sup> bien, interesa observar a partir de qué grupo de edad la subpoblación no nativa aparece entrando en las empresas con magnitudes mayores que la nativa, y cuál es la diferencia entre ambas subpoblaciones. Esto se hace fácilmente visible con los mismos datos bro<sup>tos</sup> del cuadro anterior, recalcados intra-grupo de edad.

Cuadro nº 30

Distribución de cada población, según origen, por grupos de edad al ser admitidos a empleo sus individuos por las empresas de la muestra. En % intra-grupo.

Origen	Antes de 22 años	De 22 a 30 años	De 31 a 40 años	De 41 a 55 años
Nativos	67	36	33	24
No nativos	33	62	67	76
	100	100	100	100
(N)	(541)	(1.972)	(1.278)	(570)

El lector puede observar que nos hallamos ante un orden lineal muy definido, en el cual las proporciones se invierten entre los dos extremos. Y es asimismo importante ver que ya en el grupo 22-30 años los no nativos son mayoritarios. Evidentemente las migraciones han traído a la zona una población aferente que cubre un amplio abanico de edad, y la expansión del empleo ha permitido el empleo incluso de los individuos pertenecientes a los grupos de mayor edad (si bien, como veremos en otro lugar -Cuaderno nº 4- con menor estabilidad en el empleo que los nativos).

En un mercado de trabajo condicionado por la presencia de dos subpoblaciones de diferente composición por grupos de edad, y por una coyuntura de pleno empleo, no resulta pertinente una hipótesis que sugiriese la existencia de asociaciones marcadamente definidas entre la edad de los individuos (edad al entrar a empleo en las empresas de la muestra), su origen (nativos, no nativos) y las ramas de actividad económica que los reclutaron. Todas las ramas reclutan gente de todas edades y origen. El cuadro nº 30 nos ofrece en este aspecto una masa de datos de los cuales emergen, sin embargo, unos ciertos **órdenes** débilmente estructurados que será de interés comentar.

Cuadro n° 34

Distribuciones de los reclutamientos a empleo de los individuos presentados, por grupos de edad (edad en el momento de admisión al a empleo), en la muestra global, en cada subpoblación según origen (nativos, no nativos), y por ramas de actividad económica. En % en cada ítem (global, origen, rama). Población masculina, 24-55 años, en 1970. Área de estudio: Barcelona-ciudad y 33 municipios de su conurbación.

C o n c e p t o s	Edad de entrada en las empresas: media readaptada (N=160)									
	antes de 18 años	De 18 a 21	De 22 a 25	De 26 a 30	De 31 a 35	De 36 a 40	De 41 a 45	De 46 a 50	De 51 a 55	De 56 a 60
Muestra global	6.26	6.05	18.61	26.60	16.85	12.61	7.50	4.52	1.20	(4.398)
Subpoblación nativa	12.70	9.00	20.58	24.23	15.20	10.50	5.03	2.36	0.35	(1.693)
Subpoblación no nativa	2.61	4.14	17.35	27.90	17.81	14.05	8.85	5.55	1.74	(2.705)
Industrias de alimentación y bebidas	1.0	5.5	11.8	30.9	23.6	20.9	4.5	1.8	0	(110)
Industria textil, vestido, calzado	13.1	6.8	20.7	25.5	17.9	8.9	5.8	1.3	0	(381)
Industrias químicas, plásticos, fabricación papel	3.1	7.4	25.0	35.2	13.3	7.8	5.1	2.7	0.4	(256)
Industrias de materiales de construcción y madera	4.7	6.6	20.5	19.2	20.5	15.9	9.3	3.3	0	(151)
Inds. metalúrgicas, construcción, aparatos mecánicos y eléctricos, etc.	8.3	8.2	22.2	30.7	16.3	9.7	3.6	1.0	0.2	(1.150)
Construcción y obras públicas	0.8	0.9	8.7	19.7	19.9	17.4	14.4	13.6	5.1	(780)
Agua y energía	6.0	6.6	21.9	25.2	14.6	14.6	7.9	3.3	0	(151)
Comercio	8.8	6.1	19.5	23.9	17.5	12.5	8.8	2.7	0.3	(297)
Transportes privados y públicos	1.0	5.3	23.2	32.5	16.0	8.9	9.8	2.2	1.2	(418)
Servicios terciarios, culturales y financieros	10.1	7.7	17.0	24.1	17.2	12.6	6.3	4.4	0.6	(704)

La primera constatación que emerge de esta masa numérica es que el valor modal de todas las distribuciones excepto dos (construcción y obras públicas y fábricas de materiales de construcción y madera, excepto cemento) se sitúa siempre en el grupo de edad 26-30. Este es el grupo de edad preferido, pues, para el reclutamiento. En construcción y obras públicas el valor modal se sitúa en 31-35, y esta ligera elevación puede ser debida tanto a factores organizativos (nosotros hemos consultado los ficheros de las empresas, cuyo personal sería plausiblemente de carácter permanente; no hemos consultado ficheros de agencias intermedias que manipulan personal eventual) como al hecho de que la fuerte expansión de empleo de esta rama le ha llevado a reclutar más incansablemente que otras ramas en grupos de edad más "viejos" (el cuadro da evidencia estadística suficiente para observar que construcción y obras públicas tiene un reclutamiento fuertemente sesgado hacia los grupos de > 30 años). La otra rama que no da el valor modal en el grupo 26-30, es la de industrias de materiales de construcción (excepto cemento) y madera, que tiene dos valores modales (20.5) en los grupos de edad 12-15 y 31-35 (reflejo, quizás, de dos períodos diferentes de reclutamiento en relación a la coyuntura particular de la rama). Esta rama tiene su distribución también sesgada hacia los grupos de edad medios y viejos. Afinando el análisis introduciendo la dicotomía intrarrama entre nativos y no nativos (es decir, desglosando cada línea del cuadro en dos, lo cual da origen a un cuadro impublicable, por su tamaño, en este cuaderno), digamos que si bien es cierto que, en magnitudes absolutas, los no nativos son mucho más numerosos que los nativos tanto en construcción y obras públicas como en la industria de materiales de construcción, en la primera no se observa que intrarrama de la rama (i.e., controlando origen, nativo, no nativo) haya reclutamientos diferenciales por grupos de edad (los nativos "medios" y "viejos" también son reclutados por construcción y obras públicas en magnitudes relativas desviadas por encima de la media de cada grupo de edad de la propia subpoblación nativa); en cambio en la otra rama (materiales de construcción), la contribución de los no nativos al sesgo general de esta rama es más fuerte que la de los nativos.

El lector deberá tener presente que reclutamientos a empleo de gente "más joven" no implica de modo alguno reclutamientos más recientes (más cercanos en el tiempo al momento de la encuesta, 1970). En el valor porcentual extremadamente alto de la industria textil, grupo de edad "antes de 18 años", se refleja sobre todo un

reclutamiento antiguo de jóvenes nativos. Pese a la complejidad que introduce en los datos esta variable (■), unas ciertas tendencias se ordenan de acuerdo con la clasificación de las ramas según su densidad de capital: las de composición de capital más alta dan desviaciones positivas (i.e. por encima de la media global, o por encima de la media de cada subpoblación, en caso de discriminarse entre nativos y no nativos) en los grupos de edad medios y jóvenes tanto para nativos como no nativos (industrias químicas, metalúrgica y construcciones mecánicas, agua y energía, servicios terciarios excluido comercio); las ramas con composición más baja dan desviaciones positivas sea en los grupos más jóvenes nativos (textil, comercio) sea en los grupos medios y "viejos" cuando la expansión del empleo ha sido sin duda de tal intensidad que se ha reclutado gente sin discriminación ■ contra ■ los de edad madura y baja calificación (construcción y obras públicas y materiales de construcción).

En los casos de las industrias de alimentación y bebidas y en los transportes, no aparecen tendencias bastante definidas para basar este tipo de inferencia.

La edad de los individuos, en tanto que atributo valorable psicológicamente a la hora del reclutamiento, no juega, pues, en nuestros datos; y la razón es que, si ese factor existe (y debe jugar sólo en ciertos puestos directivos y técnicos) está subordinado a otro factor más fuerte, que es el de la relación entre las necesidades de las empresas y la escasez de mano de obra.

---

(■) Para comprobar el factor tiempo hubieran debido aislarse períodos de uno o dos años, y ver las distribuciones intra-período e intra-sector. Para ésto hubiese sido necesario contar con una muestra de tamaño mucho más grande que la nuestra.

3.- El efecto de las migraciones en la composición de la población activa de la zona, por grupos de edad y categorías socioprofesionales.

Haciendo uso, para el análisis, de un cruce a tres variables: categoría socioprofesional (substantiva) de los individuos en el momento de la encuesta, edad de entrada en la empresa, y origen (nativo, no nativo), se obtiene una imagen muy clara de cómo las disponibilidades de fuerza de trabajo están condicionadas por las fuertes migraciones a la zona de estudio y por los distintos niveles de calificación de cada subpoblación según origen (nativos, no nativos). En las categorías de nivel superior, los valores porcentuales se mantienen muy similares intra-grupo de edad, entre nativos y no nativos, tomando los dos extremos de grupos de edad. Ejemplos, 1º) profesionales superiores (categoría A1 en la escala nominal):

Cuadro nº 3.

Edad de entrada en la empresa, y origen, de los individuos pertenecientes a la categoría profesionales superiores (universitarios), (categoría en el momento de la encuesta), según origen (nativos, no nativos). En % intra-grupo de edad. Población masculina, 24-55 años en 1970.

Origen	Edad de entrada			
	Antes de 22 años	De 22 a 30 años	De 31 a 40 años	De 41 a 55 años
Nativos	88	72	69	92
No nativos	13	23	31	8
(N)	100 (8)	100 (95)	100 (39)	100 (12)

$\chi^2$  3.37204 con 3 grados de libertad, no significativo

En todos los grupos de edad hay más disponibilidad de nativos que de no nativos, y no emerge una asociación estadísticamente significativa.

El segundo ejemplo concierne los directores, gerentes, y similares:

50

Cuadro n° 31

Edad de entrada en la empresa, y origen, de los individuos pertenecientes a la categoría directores, gerentes, y similares, (categoría en el momento de la encuesta) según origen (nativos, no nativos). En 3 intra-grupo de edad. Población masculina 24-55 años en 1970.

O r i g e n	Edad de entrada			
	Menos de 22 años	De 22 a 30 años	De 31 a 40 años	De 41 a 55 años
Nativos	83	61	85	50
No nativos	17	19	15	50
	100	100	100	100
	(12)	(26)	(13)	(6)

$\chi^2$  3.46769, con 3 grados de libertad, no significativo

Estamos operando sobre N que son muy pequeños y constituyen una base estadística precaria (véase última columna, base N=6), pero los dos cuadros (profesionales superiores y directores, gerentes) muestran la misma estructura.

Si llevamos al análisis la categoría de los técnicos bajos (Cl en la escala nominal), entonces la estructura cambia, y sólo el efecto de la presencia en la zona de la población nativa más joven, da en este grupo de edad un valor porcentual tan alto de nativos, como en los cuadros anteriores que conciernen categorías socioprofesionales de un status muy superior; en los otros grupos de edad se hacen visibles las disponibilidades de técnicos bajos no nativos:

33

Cuadro n° 3.

Edad de entrada en la empresa, y origen, de los individuos pertenecientes a la categoría técnicos bajos (categoría en el momento de la encuesta), según origen (nativos, no nativos). En 3 anuras-grupo de edad. Población masculina 24-55 años en 1970.

O r i g e n	Edad de entrada			
	Antes de 22 años	De 22 a 30 años	De 31 a 40 años	De 41 a 55 años
Nativos	64	55	49	43
No nativos	16	43	51	57
(X)	100	100	100	100
	(43)	(139)	(65)	(21)

$\chi^2$  16.15465, con 3 grados de libertad,  $p < 0.01$

El lector puede ver que el orden es lineal y creciente (no nativos): 16 → 43 → 51 → 57; la prueba estadística de asociación es fuertemente significativa.

En el caso de los trabajadores manuales calificados (categoría D de la escala nominal), podemos ver que hay todavía en el grupo de edad más joven una proporción mayoritaria (60%) de nativos, testimonio de la permanencia histórica de una fracción nativa de trabajadores manuales calificados; esta situación desaparece en la categoría de trabajadores semicalificados o no calificados en absoluto (E), en la cual ya en el grupo de edad más joven los no nativos son mayoritarios (55%). (cf. cuadros n° 35 y 36).

Cuadro no 30

Edad de entrada en la empresa, y origen, de los individuos pertenecientes a la categoría manuales calificados (categoría en el momento de la encuesta), según origen (nativos, no nativos). En 6 intra-grupo de edad. Población masculina 24-55 años en 1970.

Origen	Edad de entrada			
	Antes de 22 años	De 22 a 30 años	De 31 a 40 años	De 41 a 55 años
Nativos	60	37	33	24
No nativos	40	63	67	76
	100	100	100	100
(N)	(201)	(322)	(466)	(165)

$\chi^2 60.66696$ , con 3 grados de libertad,  $p < 0.01$

Cuadro no 31

Edad de entrada en la empresa, y origen, de los individuos pertenecientes a la categoría manuales semicalificados y no calificados (categoría en el momento de la encuesta), según origen (nativos, no nativos). En 6 intra-grupo de edad. Población masculina 24-55 años en 1970.

Origen	Edad de entrada			
	Antes de 22 años	De 22 a 30 años	De 31 a 40 años	De 41 a 55 años
Nativos	45	18	18	12
No nativos	55	82	82	68
	100	100	100	100
(N)	(82)	(678)	(527)	(290)

$\chi^2 46.64656$ , con 3 grados de libertad,  $p < 0.001$

Otro aspecto de interés tanto estadístico como social emerge de estos dos últimos cuadros. En el cuadro correspondiente a manuales calificados, el total de efectivos del cuadro es de 1.461 individuos, y el N del grupo de edad más joven es de 201

(i.e., 16.75%). En cambio en el cuadro correspondiente a trabajadores semicalificados y no calificados, en el cual los efectivos totales son 1.577 individuos, el N del grupo más joven es sólo de 82 individuos (i.e. 5.2%). Al haber asconsejado en la población nativa procesos de acceso al sistema educacional y de movilidad social que la diferencian fuertemente de la población no nativa, bajan las disponibilidades de trabajadores manuales semicalificados y no calificados en el grupo de edad más joven.

¿Cuáles son los valores porcentuales de los N del grupo de edad más joven (nativos + no nativos) (edad en el momento de admisión en la empresa) sobre los N totales de cada categoría socioprofesional?. Haciendo la misma operación que en los cuadros anteriores, tenemos: 16% los técnicos bajos, 19% en los técnicos medios, 20.7% en los empleados administrativos (%). El orden es, pues, lineal y coherente en este área de categorías socioprofesionales que no comprende puestos directivos de gestión (jefes administrativos, directores, apoderados y gerentes) ni puestos técnicos altos (profesionales superiores), categorías para las cuales deja de ser pertinente hacer cálculos sobre el grupo de edad "entró antes de los 22 años", porque este umbral es demasiado bajo.

La progresiva transformación de la composición de la población activa masculina de la zona de estudio, la podemos observar bajo una forma todavía más espectacular haciendo un cruce a tres va

(ii) Un cuadro homólogo a los que estamos examinando, para la categoría empleados administrativos, da las distribuciones siguientes:

O r i g e n	Rend. de entrada			
	Antes de 22 años	De 22 a 30 años	De 31 a 40 años	De 41 a 55 años
Nativos	75	63	72	38
No nativos	25	38	28	63
	100	100	100	100
(%)	(69)	(168)	(64)	(32)

Aparecen aquí los indicadores numéricos de una situación más compleja, puesto que hay una generación "vieja" de migrantes con calificación administrativa. Por otra parte no hay un orden lineal entre el grupo más joven (-21) y el grupo 31-40.

riables: períodos de reclutamiento, origen (nativos, no nativos), y categoría socioprofesional asignada al entrar en las empresas muestreadas.

Se da este cuadro con el máximo de desagregación posible, tanto en categorías (incluso ha sido escindida la categoría de los semi-calificados y no calificados para aislar el subconjunto de los peones), como en la serie de la periodización histórica; el lector tendrá en cuenta que los valores porcentuales hechos sobre  $N < 20$  son hipotéticamente estimables como tendenciales. Las lecturas horizontales del cuadro dan de facto una descripción histórica minuciosa y sistemática de la progresiva reducción de la fuerza de trabajo nativa, en las categorías de ejecución manual y de gestión sin atributos de autoridad. Las lecturas verticales intra-nativos de la última columna de la derecha, dan la imagen estructural de la composición actual de la población nativa, por categorías socioprofesionales, que ya conocemos desde el Cuaderno nº 1 de nuestra serie.

Cuadro n° 27

Distribuciones porcentuales de nativos y no nativos, en cada categoría socioprofesional de admisión a las empresas muestradas en 1970, según períodos de admisión. Población masculina 24-55 años en 1970.

Categoría de admisión y origen de los individuos	Períodos de admisión					
	Antes de 1930	1930 a 1936	1936 a 1945	1945 a 1952	1952 a 1960	1960 a 1970
	1935	1945	1951	1959	1970	
PESQUES	Nativos	50%	326	538	546	270
	No nativos	50%	380	476	443	738
	(N = 100)	(2)	(18)	(59)	(98)	(340)
SEMICALIFI- CADOS	Nativos	-	1000	668	638	478
	No nativos	-	-	348	376	538
	(N = 100)	-	(3)	(44)	(78)	(197)
SUBALTERNOS	Nativos	100%	918	838	768	628
	No nativos	-	58	178	248	388
	(N = 100)	(2)	(11)	(41)	(25)	(47)
MANUALES CALIFICADOS	Nativos	-	-	638	618	508
	No nativos	-	-	378	398	508
	(N = 100)	-	-	(30)	(63)	(155)
ENCARGADOS, SUPERVISORES, DIVERSOS MAZ DEFINIDOS	Nativos	-	-	348	808	638
	No nativos	-	-	668	208	378
	(N = 100)	-	-	(3)	(5)	(8)
DIFUNDIDOS ADMINISTRATI- VOS	Nativos	-	678	788	758	708
	No nativos	-	138	228	258	308
	(N = 100)	-	(8)	(46)	(45)	(54)
TECNICOS MEDICOS	Nativos	50%	-	100%	798	768
	No nativos	50%	-	-	218	308
	(N = 100)	(2)	-	(4)	(14)	(23)
SERV. INTER- MEDIOS	Nativos	-	-	100%	898	738
	No nativos	-	-	-	118	278
	(N = 100)	-	-	(1)	(5)	(11)
PROFESIONALES SUPERIORES	Nativos	100%	-	50%	100%	968
	No nativos	-	-	50%	-	48
	(N = 100)	(1)	-	(2)	(4)	(27)
DIRECTORES, GERENTES, Y SIMILARES	Nativos	-	-	100%	-	100%
	No nativos	-	-	-	-	-
	(N = 100)	-	-	(1)	-	(5)
						(22)

Nota. Véase la función importante de la promoción intra-empresa (mejoramiento del puesto de trabajo) en los N de magnitud absoluta muy reducida que aparecen en las categorías jefes intermedios y directores, gerentes, etc.

## C O N C L U S I O N E S

---

La lectura de los valores porcentuales (en el sentido de las filas) del cuadro nº 37 nos cuenta numéricamente la historia de un proceso: el de la sistemática reducción de la fuerza de trabajo masculina, nativa, en la zona de estudio y su substitución creciente, en particular en las categorías de trabajadores manuales y de técnicos de nivel bajo y medio, por no nativos.

Ha llegado el momento, en estas páginas finales de este Cuaderno nº 3, de ligar un conjunto de observaciones factuales, estadísticamente fiables, que hemos realizado a lo largo de nuestro análisis, y que hasta ahora han permanecido como observaciones aisladas o, a lo sumo, han sido relacionadas sólo dos a dos.

Hemos visto lo siguiente:

- a) que cada vez hay más trabajadores no nativos en la zona de estudio y que en todas las categorías socioprofesionales disminuye (con diferente intensidad) la proporción de reclutamiento de nativos.
- b) vimos en su momento que hay una diferencia absoluta apreciable entre la subpoblación nativa y la no nativa en lo que concierne a una propiedad colectiva: sus niveles educativos. Llegamos a precisar que, aunque el progreso educativo de la subpoblación no nativa migrante, parece diacrónicamente más rápido que el de la subpoblación nativa, sin embargo el grupo de edad más joven no nativo aún no había alcanzado (aunque se halla relativamente próximo) la distribución de niveles educativos que presenta el grupo de edad más viejo entre los nativos.
- c) ligando las proposiciones a) y b) es fácil deducir que el nivel educativo global (en tanto que propiedad colectiva) de la fuerza de trabajo en la zona de estudio, ha descendido, puesto que se ha incrementado en la masa laboral la proporción de no nativos, los cuales pertenecen a un colectivo que tiene como propiedad global un nivel educativo bajo (fuertes proporciones de in-

dividuos con estudios primarios incompletos o sólo primarios).

- d) Sin embargo, hemos visto que, estudiando diacrónicamente las distribuciones de los reclutamientos de trabajadores manuales y de técnicos medios y bajos, se advierte el incremento de estos últimos en relación a los primeros, y en consecuencia la operación de un proceso de tecnificación en la estructura productiva. El corte histórico se sitúa en 1959-60. Es más, parece haber evidencia estadística suficiente para decir que las empresas de la zona de nuestro estudio han podido cubrir sus puestos de trabajo de calificación técnica (no manuales) a partir de 1961 gracias al reclutamiento creciente de técnicos medios y bajos no nativos.
- e) Estos técnicos, y sus colegas nativos, tienen por debajo de ellos, por así decir, una fuerza de trabajo de menor nivel educativo que la existente en la zona cuando la clase obrera era en su mayoría nativa. Este aspecto lo probaremos estadísticamente más adelante comparando los niveles educativos de las categorías socioprofesionales D (manuales con calificación de oficio) y E (manuales semicalificados y no calificados), por grandes períodos de reclutamiento y por origen de los individuos (nativos, no nativos). (Véase Addendum).
- f) Hemos observado, por otra parte, que las ramas o sectores de actividad económica presentan una tendencia diacrónica incuestionable al reclutamiento intra-sector o intra-rama, y que esta tendencia se marca desde 1961. En comparación con el período de industrialización por substitución de importaciones (1951-59), en el cual los individuos presentan una cierta dispersión de orígenes sectoriales (incluidas proporciones relativamente más altas de origen del sector primario), en el período 1961-67, y sobre todo en el 1968-1970 es evidente que al reclutar a sus trabajadores y empleados las empresas han tenido interés en contratar gente con experiencia de trabajo en la propia rama.
- g) El incremento de las tasas de reclutamiento intra-rama o intra-sector, y la reducción progresiva de la dispersión de los individuos en cuanto a sus orígenes laborales, es un proceso que contra-actúa el descenso del nivel educativo global de la fuerza

laboral (como propiedad colectiva). De nuestros datos se deduce que las empresas de la zona de estudio cada vez demandan más, al admitir personal a empleo, la experiencia en la misma rama. Ahora bien, simultáneamente podemos constatar que hay una tendencia a reclutar cada vez más individuos de categoría E (semi-calificados o poco calificados, llamados "especialistas"), no en términos absolutos, sino en su relación con los D (calificados). Este fenómeno es del mayor interés, sea a causa de que: i) se han estado reduciendo cada vez más las disponibilidades en el mercado de trabajo de individuos D nativos; sea a causa de, ii) porque la estructura productiva se ha transformado de tal modo que, con el proceso de tecnificación y el incremento de la relación capital/trabajo (o en otro lenguaje, capital constante/capital variable) se han incrementado asimismo los trabajadores ejecutantes sobre tareas y los técnicos medios y bajos, más que los trabajadores calificados de oficio. En los reclutamientos del periodo 1930-1959, siendo los trabajadores D + E = 100, los de categoría E representan el 37.6% (sobre N = 928). En el periodo 1960-70 los de categoría E son el 57% (sobre N = 2202).

- h) Nos hallamos, pues, ante tres procesos que integran un mismo fenómeno social: la mayor densidad de capital en la estructura productiva, la creciente especialización del reclutamiento en forma de tasas más altas de empleo procedente de la misma rama o sector, ~~la~~ tendencia a la substitución de trabajadores manuales calificados de oficio por trabajadores manuales poco o nada calificados, especializados sobre tareas.
- i) Vimos en nuestro análisis de las tendencias mayores de movilidad intra-empresa (o promoción profesional intra-empresa), que aparecía un corte bastante neto entre la estructura de promociones de nativos y no nativos por periodos de reclutamiento, y que los no nativos más jóvenes, o los reclutados más recientemente, mostraban patterns de movilidad intra-empresa que les diferencian tanto de los nativos del mismo periodo como de los no nativos más antiguos. Podemos presumir que los no nativos más antiguos llegaron a describir carreras individuales y a integrar movimientos de profesionalización laboral que les acercaban al modelo de la fuerza de trabajo nativa, constituida mayoritariamente por obreros calificados

de oficio, en cuya movilidad profesional la dimensión tiempo tiene una importancia fundamental porque con la edad se incrementa la experiencia técnica y se asciende en categoría laboral. Este es cada vez menos el caso pertinente para los trabajadores reclutados más recientemente, y sobre todo no es el modelo adecuado para los no nativos; ésto es lógico en cuanto la mayoría de ellos son especializados sobre tareas, tipo de inserción de los individuos en la estructura productiva en el cual las dimensiones asociadas a la edad, la jerarquía, y la profesionalización, pierden su relevancia o simplemente desaparecen. No es, pues, una observación aislada y desprovista de sentido la que nos mostraba el corte diacrónico en los patterns de movilidad; y no es difícil la predicción de que la movilidad intra-empresa (promoción) que parece haber sido bastante fuerte entre los trabajadores más antiguos de nuestra muestra, descenderá hasta niveles mucho más bajos.

j) En lo que concierne las tasas crecientes de especialización en el reclutamiento de empleo (tendencia a reclutar cada vez más intra-rama o intra-sector), tuvimos interés en demostrar, mediante las pruebas estadísticas adecuadas, que éste no es un proceso asociado a la edad (i.e. no se trata, desde el punto de vista de la empresa, de la experiencia asociada a la calificación individual, a su vez asociada a la jerarquía del trabajador), sino que se trata de la familiaridad del trabajador con un sistema productivo dado, y de su rendimiento en él independientemente de su edad y de su "carrera" profesional o laboral (\*).

---

(\*) Ya escrito este texto en lo que concierne a menor movilidad de no nativos de reclutamiento más reciente, a tasas más altas de reclutamiento intra-rama o intra-sector, y al incremento diacrónico relativo de los trabajadores especializados sobre tareas respecto de los calificados de oficio, llega a mis manos una investigación sociológica de Elida H. Marconi, Estudio sobre la división del trabajo en el proceso productivo (1971-72), Centro de Investigaciones en Ciencias Sociales, Serie Estudios, no 9, Buenos Aires, 1974, mimeografiado. En este trabajo se sostienen las dos hipótesis siguientes:

a) "Con el desarrollo de la división del trabajo en el proceso productivo disminuye la movilidad ocupacional en el sector obrero".

b) "Con el desarrollo de la mecanización del proceso productivo cambia el contenido de la calificación del trabajo (junto al cambio de las categorías obreras), disminuyendo en la misma la importancia de la experiencia adquirida a lo largo del tiempo y de la capacidad y habilidad profesional resultantes, y apareciendo nuevos contenidos" (pág. 1).

(sigue nota pie de página anterior)

La autora elabora un trabajo teórico de carácter rigurosamente marxista, aunque basándose también ampliamente en conocidos textos del Prof. Touraine, y a continuación aporta testimonios empíricos en favor de sus hipótesis mediante los resultados de tres encuestas, una en una pequeña empresa metalúrgica, otra en una fábrica moderna de cubiertas y neumáticos, y la tercera en una planta petroquímica completamente automatizada. Nuestra encuesta de Barcelona cubre objetivos que son diferentes de los de la autora argentina, y en nuestra muestra de empresas no hay ninguna que haya llegado al grado de automatización de la fábrica citada. Pero no hay duda de que en nuestra muestra de empresas, y en particular en las ramas de metalúrgica, construcción de aparatos mecánicos y eléctricos, química, plásticos, fabricación de papel y de cemento, e incluso en una empresa de fabricación de bebidas, se ha producido la transformación del sistema productivo que hemos venido tratando y de la cual son indicadores válidos (entre otros muchos posibles) las tasas crecientes de reclutamiento intra-rama, el incremento relativo de los trabajadores manuales especializados sobre tareas respecto de los calificados de oficio, y la menor movilidad intra-empresa (promoción) de los trabajadores reclutados en períodos más recientes (en grueso, desde 1961).

Por otra parte es probable que en nuestra zona de estudio esté socialmente más circunscrito (o que no sea un fenómeno que se esté produciendo con la intensidad previsible en un marco teórico rigurosamente marxista) el proceso de de-calificación obrera asociado a la transformación del sistema productivo; y ello a causa de varios procesos que actúan como contra-tensiones: por un lado, la propia existencia de las migraciones masivas de personal poco o nada calificado, apto para cubrir los puestos de ejecución que ya no podría cubrir (por escasez de efectivos) la clase obrera catalana nativa; por otra parte a causa de la movilidad social (esto es, fuera de los canales de promoción intra-empresa) que ha sido posibilitada por la expansión económica de los últimos quince años y por el desarrollo de la sociedad de consumo; en tercer lugar por los procesos de burocratización de la empresa media y grande (en el sector secundario) y por el desarrollo de un nuevo sector terciario, que han creado una masa de empleos no manuales (preferentemente ocupados por catalanes, hijos de obreros catalanes).

k) Dadas estas relaciones sociales en el área de los empleos manuales, y dada la composición educativa de la subpoblación no nativa en el sector privado (la Administración pública y las profesiones liberales no están incluidas en nuestra muestra), emerge como una consecuencia necesaria y lógicamente coherente la distribución de los catalanes nativos en los empleos no manuales según una escala de status, asociándose positivamente los valores porcentuales de presencia de catalanes nativos con el nivel de administración y gestión que se puede imputar a cada categoría socioprofesional. La promoción intra-empresa en la vía administrativa es el sistema usado preferentemente por las empresas para cubrir sus puestos altos de gestión, en los cuales los nativos son ocupantes mayoritarios en proporciones superiores a los 3/4. El mercado de trabajo tiene poca significación para la entrada directa a esos puestos.

## ADDENDUM

El descenso del nivel educativo global (en tanto que propiedad colectiva) de la fuerza de trabajo, cuanto más reciente es el periodo de reclutamiento, se hace visible mediante varios cruces, sea de la variable Educación con la variable Periodo de reclutamiento, sea introduciendo entre éstas la categoría socioprofesional. Veamos el primer cruce, tomando como N global 2.591 individuos de los cuales tenemos información pormenorizada sobre educación (45% nativos, 55% no nativos).

Cuadro n° 38

Distribuciones de nivel educativo según periodos de reclutamiento de los individuos (Admisión a empleo por las empresas muestradas). Varones 24-55 años en 1970. En % dentro de cada periodo de reclutamiento.

Estudios cursados	Admisiones a empleo		
	De 1930 a 1959	De 1960 a 1967	1968-69-70
Primaria incompleta o alfabetizado	22	25	42
Primaria completa	50	47	31
Estudios secundarios laborales, técnicos, y diversos secundarios incompletos	15	13	7
Estudios secundarios técnicos y clásicos completos y estudios universitarios incompletos	8	8	10
Universitaria clásica completa	3	3	7
Universitaria técnica completa	2	4	3
N = 100	100	100	100
	(937)	(1123)	(531)

Como es obvio, las dos distribuciones extremas (hasta 1959 y desde 1968 inclusive) difieren tan marcadamente a causa de la llegada masiva a la zona de migrantes con estudios primarios incompletos. El lector puede ver que se incrementan los valores porcentuales de estudios superiores y secundarios completos, por un lado, y que por otro se incrementa (una diferencia porcentual fuerte, + 20) el de estudios menos que primarios; es decir, la población reclutada en 1968-70 está más abierta hacia los dos extremos, de máximo y mínimo nivel educativo. Se produce, en otras palabras, la aparente paradoja del descenso de nivel educativo global de la fuerza de trabajo actual en la zona (propiedad colectiva) a pesar de que ha habido, según vimos en el capítulo Educación del Cuaderno no 2 de nuestra serie, un progreso educativo diacrónico (medido por grupos de edad) tanto en la subpoblación nativa como en la no nativa.

Cómo incide este fenómeno en las distribuciones de niveles educativos de las dos categorías cuantitativamente más numerosas de la fuerza de trabajo (trabajadores manuales calificados, D, y trabajadores semicalificados y no calificados, E), y cómo este proceso está asociado a la creciente reducción de la clase obrera nativa, vamos a verlo ahora mediante tres cruces de computadora cuyos resultados son calificables de espectaculares.

Cuadro nº 39

Trabajadores manuales calificados (D) y semicalificados o no calificados (E), reclutados por las empresas muestradas en el periodo 1930-1959. Distribuciones de nivel educativo, distinguiendo entre nativos y no nativos, en % intra-categoría e intra-población. Población masculina 24-55 años en 1970.

Estudios realizados	Origen			
	No nativos		Nativos	
	Categorías	Categorías	D	E
Primarios incompletos	40	60	21	39
Primarios completos	57	39	72	61
Secundarios incompletos	3	1	6	0
Secundarios completos	0	0	1	0
N = 100	100	100	100	100
	(173)	(97)	(191)	(61)

Cuadro n° 40

Datos homólogos a los del cuadro n° 39, correspondientes al periodo de reclutamiento 1960-1967.

Estudios realizados	Origen			
	No nativos		Nativos	
	Categorías		Categorías	
	D	E	D	E
Primarios incompletos	38	46	11	25
Primarios completos	53	50	77	74
Secundarios incompletos	6	3	11	0
Secundarios completos	2	1	1	1
	100	100	100	100
N = 100	(222)	(337)	(138)	(61)

Cuadro n° 41

Datos homólogos a los del Cuadro n° 39, correspondientes al periodo de reclutamiento 1968-1969-1970.

Estudios realizados	Origen			
	No nativos		Nativos	
	Categorías		Categorías	
	D	E	D	E
Primarios incompletos	66	68	28	50
Primarios completos	31	31	65	50
Secundarios incompletos	3	1	5	0
Secundarios completos	0	0	2	0
	100	100	100	100
N = 100	(105)	(178)	(43)	(34)

De estos tres cuadros emergen las siguientes diferencias porcentuales, en el sentido de los no nativos (n - nn):

<u>1930-1959</u>	<u>1960-1967</u>	<u>1968-1970</u>
D, 57 - 72 = -15	D, 53 - 77 = -24	D, 31 - 65 = -34
E, 39 - 61 = -22	E, 50 - 74 = -24	E, 31 - 50 = -19

Es decir, basándonos en la posesión de estudios primarios completos, el orden diacrónico es lineal e implica un decrecimiento del nivel educativo de los individuos de categoría D

no nativos respecto a los nativos; lo cual implica a su vez un descenso del nivel educativo global de esta categoría, puesto que en ella son cada vez más numerosos los no nativos. Este efecto diacrónico no afecta apenas el mismo proceso en los individuos de categoría E, entre los cuales la "distancia" educativa entre nativos y no nativos se mantiene quasi constante:

<u>Reclutamientos</u>	<u>D</u>	<u>E</u>
1930-59:	-15	-22
1960-67:	-24	-24
1968-70	-34	-19
	<hr/>	<hr/>
	+19	- 3
	<hr/>	<hr/>

El lector puede observar al mismo tiempo cómo se reduce diacrónicamente la magnitud relativa de los N correspondientes a D y E nativos. En el periodo de reclutamiento 1960-67 hay una relación promedio anual de 25 nativos por 70 no nativos (también D + E); en el periodo de reclutamiento 1968-70 la relación promedio anual pasa a ser 25/94. \*

\* 1960/7 un nativo por 2.7 no nativos; 1968/70 un nativo por 3.8 no nativos.

## A P E N D I C E      n° 1

Tendencia diacrónica a la disminución del reclutamiento de nativos. Reflejo de las fuertes inmigraciones a la zona de estudio y del cambio en la composición de la población activa de ésta, según origen de los individuos, es la tendencia general a la disminución de los valores porcentuales correspondientes a nativos, según períodos de reclutamiento:

Cuadro n° 42

Porcentajes de nativos reclutados por las empresas, según períodos de admisión a empleo, sobre el total de efectivos muestreados en 1970, por sectores de actividad económica. Población masculina, 24-55 años en 1970. (% intra-periodo e intra-rama, sobre base nativos + no nativos del periodo y de la rama)

Periodos de admisión	Sectores de admisión a empleo						
	Industria tradicional	Industria moderna	Construcción	Transportes privados y públicos	Comercio y servicios a la producción	Servicios terciarios colectivos	
1936 - 45	67	73	60	45	70	100	
1946 - 51	74	67	47	54	77	72	
1952 - 59	49	44	40	39	60	62	
1960 - 70	31	33	14	25	54	48	

A P E N D I C E nº 2

Cuadro nº 43

Estructura diacrónica (periodización económica) de las admisiones a empleo, del conjunto muestreado, según categorías socioprofesionales finales y origen de los individuos. Población masculina 24-55 años en 1970. En % intra-categoría e intra-origen.

97

Periodo de admisión en la empresa	CATEGORÍA SOCIOPROFESIONAL EN 1970															
	A		B1		B2		C1		C2		D		E			
	Nati- vos	No na- tivos	Nati- vos	No na- tivos	Nati- vos	No na- tivos	Nati- vos	No na- tivos	Nati- vos	No na- tivos	Nati- vos	No na- tivos	Nati- vos	No na- tivos	Nati- vos	No na- tivos
1930 - 1951	20	5	20	10	48	35	24	16	26	15	24	6	12	4		
1952 - 1958	20	13	21	12	17	19	20	19	19	16	23	20	24	13		
1959 - 1961	10	8	5	6	7	5	11	9	9	10	10	9	11	6		
1962 - 1966	21	42	32	38	11	24	23	35	24	33	26	30	31	40		
1967 - 1968	14	15	11	7	10	12	10	12	10	16	7	9	9	13		
1969 - 1970	15	17	11	27	7	5	12	9	12	10	10	26	13	24		
(N)	(152)	(60)	(71)	(48)	(188)	(90)	(330)	(169)	(58)	(94)	(588)	(951)	(301)	(1290)		

## A P E N D I C E n° 3

Cuadro n° 44

Distribución, por grupos de edad, de los individuos muestreados, según la categoría socioprofesional en el momento de la encuesta, y según que hubieran llegado a ella a través del mercado de trabajo o por promoción intra-empresa. En % dentro de cada categoría socioprofesional.

SUBTABLA I: Llegados a través del mercado de trabajo							
Grupos de edad (años)	Categorías socioprofesionales						
	A	B1	B2	C1	C2	D	E
46 - 55	12	7	14	12	31	17	19
34 - 45	49	36	49	48	32	49	50
24 - 33	39	57	37	40	37	34	31
	100	100	100	100	100	100	100
(N)	(153)	(74)	(101)	(240)	(102)	(923)	(1587)

## SUBTABLA II: Llegados por promoción intra-empresa

Grupos de edad (años)	A	B1	B2	C1	C2	D	E
46 - 55	30	8	37	24	36	16	
34 - 45	53	43	50	47	50	57	
24 - 33	17	49	13	29	14	27	(*)
	100	100	100	100	100	100	
(N)	(60)	(48)	(180)	(260)	(50)	(604)	

(\*) La promoción en E es, por definición, inexistente.

## A P E N D I C E n° 4

Análisis de datos procedentes de la muestra de trabajadores  
en situación de desempleo

## I

Desde 1961 a 1973, ambos años inclusive, la zona de nuestro estudio ha conocido una situación de pleno empleo, pudiéndose estimar que nunca, a lo largo de ese periodo, las tasas de desempleo sobrepasaron el 1.5% de la población activa (e incluso, por lo que es posible deducir de publicaciones económicas coyunturales, manteniéndose en bastantes años por debajo del 1%). La significación sociológica actual de una encuesta complementaria hecha entre los individuos en busca de trabajo en algún (o algunos) meses del año 1970, parece, en principio, más bien reducida. Aunque los informes económicos coyunturales señalan que el segundo semestre de 1970 constituyó un periodo de recesión de la actividad económica, esta recesión fue limitada y no nos consta que fuese más intensa que la acontecida entre el último trimestre de 1967 y el verano de 1968. No es, por tanto, en ningún caso, la magnitud del desempleo el argumento pertinente que justifica esta encuesta complementaria. Hay otros argumentos que la justifican, y entre ellos fundamentalmente los siguientes:

i) Siendo el análisis del mercado de trabajo parte importante de nuestra investigación, el muestreo de individuos con empleos estables en empresas de la zona constitúa una base necesaria en tanto que fuente de la gran masa de información, pero no garantizaba que haya aspectos del mercado de trabajo no observables operando sólo sobre ese conjunto de trabajadores. Pareció necesario complementar la información con otra adicional sobre los atributos y propiedades de los individuos que estaban en ese momento (o acababan de estar semanas o pocos meses antes) precisamente en el mercado de trabajo, buscando un nuevo empleo. Este análisis podía ser tanto más interesante cuanto que nunca antes, según nuestro conocimiento, se habían trasladado a tarjetas perforadas datos individuales procedentes de la llamada "Bolsa de Trabajo" (\*) ni se había procedido

(\*) Oficina Sindical de colocación y encuadramiento, Calle Dr. Joaquín Pou, Barcelona. La encuesta fue realizada de febrero a abril de 1971 por Marina Subirats y Rosa Tello. Hacemos constar aquí nuestro agradecimiento por las facilidades recibidas de las autoridades administrativas de la citada organización sindical.

a la exploración en computadora de esos datos mediante análisis multivariado.

ii) Tratándose de una investigación que tiene como uno de sus fines específicos conocer la inserción de los migrantes en la estructura ocupacional de la zona, existía un interés más particular en observar la composición del subconjunto de la población activa que constituyen los individuos que en un periodo dado se hallan en desempleo. Parecía fundada la hipótesis según la cual los no nativos tendrían una participación más fuerte en este subconjunto que los nativos.

iii) Hallándose formadas nuestras muestras sobre todo por individuos procedentes de los ficheros de empresas medianas (100 - 500) y grandes ( $\geq 500$ ), condición que es necesaria para poder estudiar la movilidad socioprofesional intra-empresa (la cual es mucho más débil, o sencillamente no puede tener efecto, en las empresas de pequeño tamaño, a causa de las limitaciones de la estructura ocupacional capaz de permitir tal movilidad), y dando por supuesto que en la Bolsa de Trabajo íbamos a encontrar muy pocos individuos procedentes de grandes empresas (las cuales se adaptaban fácilmente a la mini-recesión), teníamos en los ficheros de la Bolsa de Trabajo la seguridad de hallar una fuente de información adicional sobre empleo procedente de pequeñas empresas, centralizada en un solo punto (esto es, ahorrando el tiempo y el costo financieros de las visitas a centenares de pequeñas empresas) (\*).

iv) Finalmente, hay una cuestión teórica que merece una cierta atención. Estamos hablando de "mercado de trabajo" por comodidad semántica (como ya dijimos en un texto anterior); es, no obstante, algo obvio que la complejidad de los movimientos y fenómenos sociales que son recubiertos bajo ese concepto es una complejidad de tal grado que deviene problemático el uso del propio concepto. Los clásicos escoceses e ingleses auspiciaron como deseable la existencia de un labour market en el cual los individuos se moverían libremente según sus criterios de preferencia: nivel de sala-

---

(\*) Recordemos que de las 92 empresas muestreadas, 40 son pequeñas empresas. Pero en los efectivos absolutos muestreados sólo hay 800 individuos (de un total de 17.156 en la muestra general) y 296 individuos (de un total de 4.400, en la submuestra codificada en tarjeta perforada) procedentes de pequeñas empresas (tamaño  $< 50$ ). Véase nota de la página 21 del Cuaderno nº 1 de esta serie.

rio, penosidad del trabajo, reputación social y moral de un empleo, etc. El ataque de Adam Smith a las reglamentaciones gremiales urbanas se basaba en una firme condena de las consecuencias perjudiciales que tenían, para la productividad del trabajo, los impedimentos a la libre contratación de trabajadores y a su calificación intra-empresa (problema del largo tiempo exigido por una reglamentación para el "aprendizaje" de un oficio, etc.). Contemporáneo ya de fuertes migraciones rural-urbanas, Adam Smith describió la formación de mercados de trabajo urbanos propios de las primeras etapas del proceso de industrialización capitalista, y esbozó los rudimentos de lo que hoy llamaríamos una teoría de las utilidades (monetarias y no monetarias) implicadas en la elección de empleo. Por una parte, el salario no era siempre el factor determinante desde el punto de vista de las evaluaciones individuales de los empleos a elegir. Por otra parte, la demanda de trabajo debería conducir a una cierta reducción del abanico de salarios entre trabajos similares en su penosidad y en otros factores no monetarios. Un mercado de trabajo cada vez más libre se constituiría con sus propios estabilizadores internos.

La concepción clásica del mercado de trabajo contenía así elementos tanto económicos como sociológicos. Llamamos elementos económicos a aquellas partes del modelo que relacionan variables de la naturaleza de las siguientes, susceptibles de medición directa:

- la creación de empleo por los empresarios (variable dependiente del nivel técnico del sistema productivo, de la composición del capital y de la división del trabajo),
- la ampliación y la reducción de empleo por los empresarios, a nivel técnico de producción constante (variable dependiente de las fluctuaciones de la demanda sectorial o global),
- la ampliación y la reducción de empleo por los empresarios, a nivel técnico constante y a demanda constante (variable dependiente de la relación entre población demandante de empleo y volumen de empleo disponible, relación expresada bajo las formas de precio del trabajo o de tasas de salario).

Llamamos elementos sociológicos a los que conciernen cosas tan dispares como la fragmentación local y sectorial de los mercados de trabajo y los que conciernen los ajustes entre utilidades no monetarias (todos los criterios subjetivos que son parte de la negociación).

ción y de la decisión sobre la toma de un empleo).

La teoría económica neoclásica simplificó grandemente (al elevar el nivel de abstracción de sus modelos) la concepción que los clásicos tenían del conjunto de elementos que definen un mercado de trabajo. Abstracción creciente y también especialización, pues los elementos sociológicos quedaron fuera del interés del economista(\*). Podemos decir, simplificando radicalmente, pero quizás no injustamente, que el precio del dinero y el precio del trabajo fueron retenidos como las dos solas variables independientes explicativas de las variaciones en el empleo. Traducido ésto a la vida real, se materializaba en estrategias empresariales capital-saving o labour-saving.

La literatura sobre la inadecuación de la teoría neoclásica no ya para predecir, sino incluso para describir, el funcionamiento de los mercados de trabajo, tiene hoy un interés meramente metodológico e histórico. Por una parte los modelos deductivos específicamente económicos se han enriquecido y complicado al introducirse

---

(\*) Marshall debe quedar inocente de esta objeción: su obra está llena de reflexiones sociales y morales. Contemporáneo de un periodo en el cual hubo una considerable extensión de la educación entre las clases entonces llamadas populares, Marshall introduce el factor educación en los procesos de movilidad social implicados en cambios de empleo conseguidos a través del mercado de trabajo. Algunas de sus reflexiones sobre el máximo nivel de salario que puede llegar a conseguir un adulto, haciéndolo depender de los gastos en que, para su educación, incurrió su padre, y del nivel del primer empleo obtenido, han recibido confirmación muchos años después en la investigación sociológica. Por otra parte, sin embargo, Marshall es vulnerable a la crítica de que, como la mayoría de los neoclásicos, su construcción teórica reposa en definitiva sobre un solo principio fundamental: el principio de substitución (substitutability). Recordemos que las variaciones de empleo en una categoría profesional dada son dependientes de la tasa de salario alcanzada en esa categoría en relación a la tasa de salario de otras categorías de substitución para obtener el mismo nivel de productividad. La discusión de Marshall sobre la relación entre capataces y obreros ejecutores manuales no especializados (i.e., si un empresario estimaría más beneficioso ampliar proporcionalmente el número de capataces o reducir la ratio de capataces por una cierta magnitud fija de obreros), descansa explícitamente sobre el principio de substitución (o substituibilidad); y además incluye una hipótesis de causalidad: que la variación del empleo depende de la tasa del salario.

muchas categorías mediadoras entre las de salario y empleo, dos extremos de una larga cadena. Por otra parte las encuestas hechas a empresarios sobre los factores que les inducen a la creación de nuevo empleo, a la reducción del empleo existente, o a la substitución de unos puestos de trabajo por otros de distinto nivel de calificación, han demostrado que el empresario industrial parece conceder una atención más primordial a la relación entre demanda de sus productos por el mercado y capacidad de producción de su empresa, que a la relación entre precio del trabajo y precio del dinero.

De lado de los trabajadores, la moderna investigación sociológica confirma una de las percepciones de los clásicos, pero no otras: los trabajadores no se orientan decisivamente por el salario más alto que pueda ofrecer una rama o un grupo de empresas; sus decisiones en la toma de empleo resultan de ajustes de evaluaciones muy complejos entre factores subjetivos y objetivos (seguridad del empleo, relación entre empleo y vivienda o lugar de residencia, horario de trabajo, esfuerzo intelectual y físico requeridos, estabilidad de la firma, etc.). La hipótesis de difusión igual de la información sobre niveles máximos y mínimos de salario en una rama dada, hipótesis subyacente a cualquier modelo económico de la conducta del trabajador, no parece confirmada por las encuestas. El mercado de trabajo no sólo es un mercado muy imperfecto en el sentido económico del término; es también un sistema muy compartimentalizado de información.

Dentro del área de la investigación sociológica, hay que tener en cuenta, en los sistemas de ajuste entre utilidades no monetarias de los demandantes y los oferentes de empleo, la acción modificadora de esos ajustes debida a la intervención de actores institucionales. La intervención en el mercado de trabajo de actores como el Estado y los sindicatos, ha modificado radicalmente la formación de los agregados estadísticamente observables. Cualquier mercado de trabajo está fragmentado por numerosas dimensiones, y el trabajo analítico conduce al aislamiento, por así decir, de mercados cada vez más específicos y limitados. Hace ahora unos veinte años que Clark Kerr introducía el concepto de "balcanización del mercado de trabajo" para describir esta situación en la cual trabajadores de, por ejemplo, similares categorías socioprofesionales, no compiten entre sí en un mismo mercado de trabajo local, por diversas razones (barreras por rama de actividad, reservas de ciertos trabajos para y por grupos étnicos, monopolios sindicales, etc.).

Es fácil ver que, transitando hasta el límite por este camino analítico, puede llegar a afirmarse que cada gran empresa tiene en su entorno su mercado de trabajo que le es propio\* y específico.

Procede, por tanto, replantear la cuestión desde sus fundamentos metodológicos: hay que proceder a la categorización teórica, esto es, a la abstracción de conceptos pertinentes para definir, primero, qué es en general un mercado, y segundo, qué es ese mercado particular en el cual el trabajo es comprado y vendido como mercancía. Estos conceptos han de ser elaborados luego en vista de un objeto específico. Según A. Flanders, por ejemplo, un mercado se define por lo menos por dos dimensiones que no pueden faltar: la competencia y la negociación. En la primera dimensión los actores compiten entre sí en dos áreas separadas, la de la oferta y la de la demanda; esta competencia puede llegar a situaciones de exclusión (un comprador de fuerza de trabajo tratando de excluir a otros compradores), y desde luego cuando un vendedor de fuerza de trabajo acepta un puesto, excluye de él a otro vendedor. En la dimensión de la negociación los actores no actúan como excluyentes, sino como complementarios. Pero muchos elementos de la negociación no derivan de sus atributos o intereses respectivos en tanto que actores, con identidades diferentes, sino que están reglados colectivamente por otros actores (sindicatos, gobierno, etc.) o bien están determinados por relaciones de poder y/o de escasez propias de un sistema más incluyente (magnitud del "ejército de reserva", relación política coyuntural entre clase propietaria y clase obrera, etc.)

Aunque en los últimos años se han realizado grandes progresos en esta tarea de replanteamiento teórico, queda mucho por hacer aún y es sorprendente que, siendo el mercado de trabajo una de las instituciones fundamentales de la sociedad capitalista (se educa a los individuos, ya desde niños, precisamente para que entren en el mercado de trabajo y para que, a través de él, modifi-

quien sus status ascriptos o los cambien por status adquiridos) (\*), la labor teórica se halle aún en situación tan rudimentaria.

Como ocurre con otros muchos sistemas de relaciones, cuando no podemos definir satisfactoriamente qué clase de sistema es el que tenemos delante, nos limitamos a observar cuál es el estado del sistema, ésto es, a medir algunas de sus dimensiones. El volumen de transacciones, el conocimiento de los niveles mínimo y máximo de un precio, el número de competidores desde el lado de la oferta y el número de competidores desde el lado de la demanda, son dimensiones de esa naturaleza, entre otras posibles. La composición del mercado según los atributos de sus actores puede informarnos asimismo sobre otros aspectos que no son propiamente descriptivos del estado del sistema, sino relativos a su función respecto del sistema económico más general o del sistema productivo en particular. Dado que la labor de reelaboración teórica no debe hacerse razonando axiomáticamente, sino a la luz de la observación de los hechos, pareció en nuestro caso (en el que tan pobres somos en observación de los hechos) que, por aparentemente banales que fueran los resultados, no dejarían de tener un interés, para quien sepa "leerlos" teóricamente.

## II

(sigue en página 106)

---

(\*) El planteamiento en estos términos es aparentemente contradictorio con el de Max Weber. Recordemos que, para Weber, el mercado es el determinante de la situación de clase, y que los grupos que no están en el mercado de trabajo son llamados por él "grupos de status". Volveremos sobre esta cuestión en otro texto.

## I I

La matriz de coeficientes de correlación que el lector puede ver en la página siguiente, despeja sólo unos pocos de los primeros interrogantes. Es útil para "mapear" las relaciones entre las variables de la encuesta y percibir la estructura más gruesa del sistema ocupacional del cual proceden los individuos en desempleo. Pero si este interés suyo como primer indicador es innegable, no hay que atribuir, en cambio, un valor de medición propiamente dicha a las magnitudes de los coeficientes; la mayoría de las variables, excepto tres, son cualitativas. Las variables están ordenadas sistemáticamente en cuanto a su direccionalidad; este ordenamiento y el número de variantes en el interior de cada variable son, sin embargo, discretacionales. Los signos son resultados a tener en cuenta.

Enunciadas estas precauciones, digamos que la lectura de las relaciones entre variables nos dice bastantes cosas de interés sobre la estructura ocupacional de la cual proceden los individuos en desempleo. Tenemos la confirmación numérica de que la expansión del empleo se estaba produciendo en el sector terciario y en el sector construcción (coef. 0.436 positivo, relaciona empleo expansivo con variantes 5 a 9 de la variable nominal nº 1, "rama de actividad"). Tenemos asimismo evidencia de que esta expansión se debía sobre todo a las empresas de tamaño medio y grande; pero al mismo tiempo aparece un dato de sumo interés (coef. -0.545) que consiste en observar que esta expansión incluía una fuerte magnitud de trabajadores no permanentes (i.e. con contrato por trabajo o por tiempo determinados). Aparecen en grueso dos áreas que es preciso distinguir. De un lado, empresas de tamaño más bien pequeño, que incorporan valor añadido de nivel alto, que tienen una división del trabajo en la cual están sobrerrepresentadas las categorías socioprofesionales no manuales, y que extienden contratos de trabajo en los

Cuadro nº 45

Encuesta de desempleo. Matriz de coeficientes de correlación  
(selección de 9 variables de entre las 23 variables codificadas)

Explicación de las variables

Nº de la variable	Definición de la variable	Nº de variantes en cada variable	Direccionalidad
1	Rama de actividad económica (de la empresa que ha despedido trabajadores).	10	Variable nominal (ramas industriales, construcción, ramas del sector terciario)
2	Tamaño de la empresa (de la cual proceden individuos en desempleo).	9	Lineal: -, +. De tamaño < 11 a tamaño 1000 y + de 1000
3	Estimación del valor añadido en la rama de actividad.	3	-, +. Valor bajo, valor medio, y valor alto (*)
4	Tendencias del empleo en la rama en el quinquenio anterior a la encuesta.	3	-, +. Empleo en contracción, empleo estable, empleo en expansión (**)
5	Categoría socioprofesional de los individuos.	5	-, +. E, D, C, B, A, categorías de nuestra encuesta.
6	Salario mensual declarado en pesetas.	9	-, +. De menos de 3000 ptas. a + de 20000 ptas. mes.
7	Clase de trabajador (manual, no manual)	3	-, +. Trabajador manual directamente productivo, trabajador manual y de supervisión, trabajador no manual (empleado adm., etc.).
8	Naturaleza del empleo	2	Eventual, permanente.
9	Duración del empleo	8	-, +. De 0 = sólo días, a 7 = + de 4 años.

(\*) Valor añadido: clasificación agregada de datos monetarios procedentes de: Banco Urquijo, Desarrollo Económico de Cataluña, 1967-1970, vol. I, tabla nº 86, pág. 192. Valor alto: agua, gas, electricidad; Industrias químicas; Servicios; Inds. alimentación. Valor medio: Siderometalurgia, industrias metálicas y de aparatos; textil, confec-  
ción, cuero y calzado; madera y corcho. Valor bajo: papel, prensa, artes gráficas; cerámica, vidrio, cemento; construcción.

(\*\*) Empleo en contracción: Siderometalurgia; textil; vidrio, cerámica; papel, artes gráficas.  
Empleo estable: Inds. alimentación; inds. maquinaria y material eléctrico; electricidad, agua, gas.  
Empleo en expansión: Servicios, transportes; construcción; Inds. químicas; material de transporte; comercio; Banca y Seguros.

Nota estadística: Umbral de significación estadística de los coeficientes de correlación. Matriz calculada sobre 480 individuos, filtrados sobre codificación de todas las variables. Umbral significativo con N=400, a nivel de 1% = 0.128; a nivel de 5% = 0.098.

que predominan los de carácter permanente sobre los de carácter eventual. No es arriesgado decir que este área recubre sobre todo empresas del sector terciario. Aparece, de otra parte, un área de relaciones en las cuales predomina la gran empresa, con actividades que incorporan valor añadido de nivel más bien bajo, con categorías socioprofesionales de predominio manual, y con contratos de trabajo sobre todo eventuales. Prima facie se diría que este último conjunto de dimensiones conviene sobre todo a dos ramas de actividad, la industria de materiales de construcción, y la construcción y obras públicas. Es preciso acudir, pues, a las distribuciones de los individuos en desempleo y a la formación de tablas de doble entrada según la técnica de análisis tradicional para observar más de cerca los hechos.

Comparando la distribución porcentual de nuestra muestra con las estadísticas de empleo en la provincia de Barcelona en el mismo periodo, vemos que no puede afirmarse que haya una sobrerepresentación del sector construcción entre los individuos en desempleo. Hicimos una muestra probabilística de 560 individuos, varones, con límite de edad en 55 años, residentes en localidades de la misma área que nuestra encuesta principal. Esta muestra supone aproximadamente el 12% de la totalidad del fichero de desempleo existente en el momento de la encuesta. Distribuidos los individuos por ramas de actividad, tenemos lo siguiente:

Industrias de alimentación y bebidas	4%
Industrias textiles, confección y calzado	17%
Industrias químicas	8%
Industria <sup>de</sup> materiales de construcción	8%
Industrias metalúrgica y de fabricación de aparatos	22%
Construcción y obras públicas	15%
Comercio	8%
Transportes	2%
Servicios	16%
	100
	(N=560)

Las desviaciones en + respecto a la estructura ocupacional son poco marcadas (3% a 4% en materiales de construcción y construcción, 3% en industrias químicas, 2% en comercio, y 6% en

servicios (excluida la administración pública) (\*).

Hay en cambio diferencias que son fácilmente explicables en la distribución por categorías socioprofesionales. Hubiera podido suponerse que los individuos cuyos atributos permiten clasificarlos en categorías socioprofesionales de nivel alto, no concurren apenas, o no concurren en absoluto, a la Bolsa de Trabajo, porque constituyen un subconjunto del orden de los que hace ahora cien años J. E. Cairnes definió con el término de "non competing groups". Ciertamente los individuos de categorías A y B están infrarrepresentados, pero no ausentes:

A . . . . .	0.8%
B . . . . .	2.5%
C . . . . .	20.4%
D . . . . .	43.6%
E . . . . .	<u>32.7%</u>
	<u>100</u>

En esta distribución, la desviación que aparece como más marcada respecto a la estructura de la población activa masculina de la zona por categorías socioprofesionales, concierne la sobrerepresentación, entre los individuos en desempleo, de los clasificados en la categoría D. ¿Cómo se concilia esta observación con las que hemos constatado en otras partes de este mismo volumen, referentes a la encuesta principal, sobre la tendencia diacrónica a la reducción de la magnitud relativa de la categoría D y por tanto a la progresiva escasez de individuos calificados en nuestra zona de estudio? ¿Estamos quizás ante un proceso de de-calificación de ciertas categorías obreras, asociado a la edad, con re-envío al mercado de trabajo de individuos de esos atributos?

Para poder responder a esta pregunta hemos de introducir la variable "edad" (la cual no fue seleccionada en la matriz que antes transcribimos; digamos, por de pronto, que la relación de la categoría socioprofesional, ordenada de menor calificación a mayor calificación (E → A), por edad, ordenada de menor edad a mayor edad, da un coeficiente 0.014 no significativo; este dato no nos permite,

---

(\*) Téngase en cuenta que en toda nuestra investigación estamos operando sobre población activa masculina, y que esta limitación, así como la de edad (límite 55 años) se introdujo por razones ya expuestas en los volúmenes 1 y 2 de nuestra serie.

empero, hacer afirmaciones particulares sobre las distribuciones por edad en el interior de una categoría socioprofesional dada, o en la comparación entre dos de ellas). Como era de esperar en una muestra de individuos en desempleo, la distribución por edades no adopta la forma de una curva en campana con valores débiles en las dos áreas de menor y de mayor edad, sino que da una línea ascendente con valores más altos cuanto mayor es la edad:

Menores de 21 años	8.0%
21 a 27 años inclusive	14.0%
28 a 34 "	18.7%
35 a 41 "	19.0%
42 a 48 "	19.3%
49 a 55 "	<u>21.0%</u>
	<u>100</u>

(N = 560)

Ahora bien, vemos que las distribuciones de las categorías socioprofesionales D y E divergen entre sí. En tanto que la distribución por edades de los individuos de la clase D aparece muy próxima a la de la muestra global, los individuos de la clase E en desempleo muestran, por una parte, un mayor peso del grupo de edad más joven y, por otra, que no hay tendencia creciente a partir de los 35 años:

Cuadro no 46

Grupos de edad en las categorías de trabajadores manuales, individuos en desempleo, varones menores de 56 años en 1970.

	D	E
Menores de 21 años	2.5%	15.3%
De 21 a 27 años inclusive	16.4%	10.4%
De 28 a 34 años inclusive	23.0%	15.8%
De 35 a 41 años inclusive	16.8%	19.2%
De 42 a 48 años inclusive	20.0%	20.2%
De 49 a 55 años inclusive	21.3%	19.1%
	100	100
	(N = 244)	(N = 183)

Las diferencias entre los trabajadores de las dos categorías socioprofesionales en los dos grupos de edad más joven, son apreciables (25.7 - 18.9, en el sentido E - D), pero lo importante no es la magnitud de esta diferencia, sino el hecho de que ella va en sentido contrario a lo que cabría deducir a partir del conocimiento de otros hechos: entre los trabajadores calificados debe haber una proporción mayor de nativos que entre los no calificados; no pueden estar infrarrepresentados, entre los nativos, los grupos de edad más jóvenes; por otra parte, entre los trabajadores no calificados, predominan los no nativos, y conociendo la distribución por edades de una población inmigrada, sabemos que en ella no pueden estar sobrerepresentados los grupos de edad más jóvenes.

En la muestra que estamos analizando se reproduce, como era de esperar, la asociación lineal entre categoría socioprofesional y proporción de no nativos (a categoría más baja, mayor presencia de no nativos) en términos bastante próximos a los que ya observamos en las muestras de individuos en situación de empleo analizadas en los volúmenes 1 y 2 de nuestra serie:

Cuadro nº 47

Proporciones de nativos y no nativos por categorías socioprofesionales. Individuos en desempleo, varones menores de 56 años en 1970. En % intra-categoría.

	A	B	C	D	E
Nativos	75%	57%	52%	31%	21%
No nativos	25%	43%	48%	69%	79%

Ahora bien, la hipótesis de la existencia de un proceso de de-calificación obrera debe afectar necesariamente en mayor medida a los nativos (esto es, a los individuos que pertenecen a la antigua clase trabajadora nativa) que a los no nativos, y este hecho debe ser observable a pesar de la contratendencia que implica la diferente composición, por grupos de edad, de la población nativa respecto de la población inmigrada. Es preciso que examinemos, pues, la composición por edades dentro de cada subpoblación y cada categoría socioprofesional:

## Cuadro nº 48

Distribución de la muestra de individuos en desempleo, categorías no directivas ni técnicas, en grupos de edad, según origen (nativos, no nativos) en el interior de cada categoría socioprofesional. Individuos varones menores de 56 años en 1970.

Grupos de edad	Categorías socioprofesionales					
	C		D		E	
	Nativos	No nativos	Nativos	No nativos	Nativos	No nativos
Hasta 27 años	28	17	22	18	40	22
De 28 a 40	34	41	35	42	31	36
Más de 40 años	38	42	43	40	29	42
(N = 100)	100	100	100	100	100	100
	(59)	(55)	(76)	(168)	(38)	(145)

Estos datos no nos permiten afirmar que la sobrerrepresentación de los individuos de categoría D en la muestra de trabajadores en desempleo, proceda particularmente de una mayor presencia de nativos (vieja clase obrera catalana) de más edad. Hay una cierta tendencia en este sentido, pero ésta es débil. En caso de que el proceso de de-calificación obrera asociada a la edad, tuviera una de sus manifestaciones en pérdida de la categoría D y asunción de la E, debería aparecer un valor porcentual alto en el cruce de la fila "más de 40 años" con la columna "E, nativos"; por el contrario, este valor porcentual es el más bajo de toda la fila (29%, compárese con 43, 42, 42, 40, 38). Lo que hallamos en las distribuciones del cuadro nº 48 es la singularización de los E nativos, entre los cuales había, proporcionalmente, bastantes más jóvenes buscando trabajo. Este resultado nos reenvía a otro aspecto de la relación entre desempleo y calificación del trabajo, que puede ser complementario del que estamos investigando, pero que debe obedecer a causas diferentes (en tanto en cuanto los individuos E son no calificados).

Puesto que no podemos afirmar que la sobrerrepresentación de la categoría D en la muestra de individuos en desempleo, proceda especialmente de los grupos de más edad, nativos, dentro de dicha categoría y analizados comparativamente con los grupos de otras categorías socioprofesionales, parece que debemos renunciar a probar, con los datos de que disponemos, la hipótesis de existencia de un

proceso de de-calificación dentro de la clase obrera nativa en particular, o dentro de la categoría de trabajadores calificados más en general. Sin embargo, por los datos del cuadro nº 24 (ya comentados precedentemente en este mismo volumen nº 3), tenemos fuertes indicios sobre la probabilidad de este proceso.

En ausencia de una prueba mayor, por así decir, debemos contentarnos con el examen de datos contextuales y de algunas propiedades de los subconjuntos que constituyen la muestra. La distribución por grupos de edad dentro de la categoría socioprofesional D, en relación a la distribución de la muestra global, da desviaciones porcentuales débiles pero que van en el sentido de que están sobrerepresentados los individuos de clase D de mayor edad precisamente entre los nativos:

Proporción de nativos de más de 41 años, de todas categorías socioprofesionales, en la muestra de individuos en desempleo, nativos: . . . . . 39.1%

Proporción de nativos de más de 41 años, de categoría D, en la submuestra de individuos de dicha categoría, en desempleo, nativos: . . . . . 43.4%

Esta débil desviación no se da entre los no nativos. En efecto:

Proporción de no nativos de más de 41 años, de todas categorías socioprofesionales, en la muestra de individuos en desempleo, no nativos: . . . . . 40.8%

Proporción de no nativos de más de 41 años, de categoría D, en la submuestra de individuos de dicha categoría, en desempleo, no nativos: . . . . . 40.5%

El examen de los grupos de edad, por categorías socioprofesionales, no permite ir más allá. Pero sí podemos cerciorarnos de que los individuos de categoría D nativos presentan otros atributos que permiten clasificarlos en subconjuntos diferentes que los no nativos de la misma categoría. Así es: cuando recurrimos a la variable "nivel de urbanización del lugar de nacimiento", aparece una diferencia notable entre unos y otros, de modo que es correcta la imputación de los nativos a la clase obrera tradicional de origen urbano (mínima proporción, entre ellos, de individuos de origen rural; ésto a pesar de que ha habido en el medio siglo al que podemos hacer remontar el origen de los individuos de nuestra investigación,

importantes migraciones rural-urbanas en el interior de la propia Cataluña):

Cuadro nº 49

Nivel de urbanización del lugar de nacimiento, según origen de los individuos (nativos, no nativos), en el interior de las categorías socioprofesionales de trabajo manual. En intra-categoría. Varones en desempleo, menores de 56 años en 1970.

Nivel de urbanización del lugar de nacimiento	Nativos		No nativos	
	Categorías		Categorías	
	D	E	D	E
Proceden de lugares de menos de 30.000 habs. no capitales de provincia	17	8	73	78
Proceden de lugares de más de 30.000 habs. no capitales de provincia	7	13	11	10
Proceden de capitales de provincia, excluidos los municipios de Madrid y Barcelona	4	-	15	12
Proceden de Madrid capital	-	-	1	-
Nacidos en Barcelona capital	72	79	-	-
(N = 100)	100	100	100	100
	(76)	(38)	(162)	(144)

Vemos que el 83% de los nativos de categoría D son de origen urbano (\*) frente a sólo el 27% de los individuos de la misma categoría no nativos.

La antigüedad en el empleo del cual habían sido despedidos es función lineal de la categoría socioprofesional (cuanto menor el status de ésta, menor la antigüedad) y éste es un dato impor

(\*) Y, dado el contexto histórico de industrialización de Cataluña, el término "urbano" implica en gran medida el de industrial.

tante para el conocimiento de los movimientos en el mercado de trabajo:

Antigüedad de 10 años o más en el último empleo, según categorías socioprofesionales. En % intra-categoría.

A	B	C	D	E
25%	21%	13%	12%	5%

Este aspecto se confirma cuando recurrimos a la variable "naturaleza del contrato de trabajo: permanente, transitorio (por un trabajo concreto) o eventual". Acumulando las frecuencias de las dos últimas variantes (transitorio + eventual), tenemos una vez más una función lineal según categorías socioprofesionales:

Contratos de empleo transitorios y eventuales en cada categoría socioprofesional. En % intra-categoría.

A	B	C	D	E
0	7%	17%	18%	34%

Cualquier observador de la situación laboral en la zona de nuestro estudio, se sentirá tentado a decir que nos hallamos ante datos que nos remiten a un sector específico el cual debe ejercer un efecto particular en la proporción de contratos no permanentes; el sector construcción y obras públicas. En efecto,

Proporción de empleos transitorios + eventuales, según sector o rama de actividad del último empleo.  
En % intra-sector o intra-rama.

Construcción y obras públicas . . . . .	74%
Transportes . . . . .	27%
Alimentación y bebidas. . . . .	25%
Siderometalurgia, industrias del metal, aparatos eléctricos y mecánicos. . . . .	16%
Industrias químicas . . . . .	15%
Industrias textiles, confección, calzado. . . .	12%
Comercio. . . . .	11%
Servicios . . . . .	9%

Entre los individuos de categoría D que proceden del sector construcción, el 56.8% tenían contrato no permanente; entre

los individuos de categoría E procedentes del mismo sector, el 89.8% tenían a su vez contrato no permanente. Si eliminamos de la muestra global el sector construcción y calculamos la proporción de los contratos no permanentes en las categorías D y E, intra-categoría, éstos descienden respectivamente a 11% y 19%.

Estos datos cualifican en tal medida el contexto del cual proceden los individuos en desempleo, que nos permiten, en tanto que mantenemos como no probada la hipótesis de de-calificación (que atañe sólo a los D), precisar la existencia de un área de desempleo que tiene su origen en el contrato de trabajo de carácter no permanente, práctica que afectaba a gran parte de los individuos D y E del sector construcción. La comparación entre tres grandes sectores que agrupen los trabajadores manuales, es concluyente:

Cuadro no 50

Distribución de los individuos de categorías D y E, según naturaleza del contrato de trabajo en su último empleo, por tres sectores de actividad. En % intra-categoría e intra-sector. Varones de menos de 56 años en 1970.

Naturaleza del contrato de trabajo	Construcción y obras públ icas		Industria tradicional		Industria moderna	
	Categorías		Categorías		Categorías	
	D	E	D	E	D	E
Último empleo, no permanente, con duración de menos de 2 años	51.4	87.2	9.6	21.1	11.8	18.5
Último empleo, no permanente, con duración de más de 2 años	5.4	2.6	-	-	-	1.5
Último empleo, contrato permanente	43.2	10.2	90.4	78.9	88.2	80.0
(N = 100)	100	100	100	100	100	100
	(N=37)	(N=39)	(N=83)	(N=43)	(N=68)	(N=65)

Estos datos nos dicen que hay un área de empresas que se adaptan a la coyuntura económica mediante los contratos de tipo no permanente, los cuales afectan en particular a los individuos de categoría E (poco calificados o no calificados). Los sistemas productivos de estas empresas permiten reducir mano de obra, en término

nos absolutos, precisamente en esa categoría socioprofesional. Podemos decir más aún, introduciendo la variable "tamaño de la empresa": cuanto mayor el tamaño de la empresa, mayor la proporción de empleos no permanentes de duración inferior a 2 años, medida en % intra-tamaño de empresa:

Cuadro nº 51

Empleos de carácter no permanente y de duración inferior a 2 años, según tamaños de empresa. Individuos varones de me nos de 56 años en 1970.

Hasta 10 obreros o empleados	De 11 a 20	De 21 a 50	De 51 a 100	De 101 a 250	De 251 a 500	De 501 a 1000	Más de 1000
5.3% (N=132)	8.5% (N=59)	8.7% (N=103)	14.5% (N=76)	33.3% (N=45)	52.2% (N=23)	66.7% (N=24)	70% (N=40)

Notas: a) No se conoce el tamaño de la empresa de origen en 58 casos.

b) Los porcentajes cubren todas las categorías socioprofesionales.

Una función lineal de esta rotundidad, en la cual los porcentajes aumentan sistemática y ordenadamente a lo largo de la serie de tamaños de empresa, nos añade una cualificación importante: son las grandes empresas las que tienen una práctica social de adaptación a la coyuntura mediante el contrato no permanente. El sector construcción contribuye a este efecto en medida apreciable en el estrato de mayor tamaño (el 77% de los 40 casos que aparecen en la casilla + 1000, habían sido despedidos por empresas de construcción), pero otras ramas de actividad contribuyen también en los estratos de menor tamaño, sobre todo los intermedios.

Este tipo de variación en el desempleo puede ser atribuido a los efectos de una causa coyuntural económica: las variaciones en la demanda global.

Su naturaleza es evidentemente distinta de los procesos de re-clasificación de individuos a través del mercado de trabajo, consecutivos a transformaciones del sistema productivo. En este área de la investigación debemos focalizar nuestra atención en los individuos que tenían contratos de carácter permanente, y que sin embargo se han encontrado lanzados al mercado de trabajo. Una parte de ellos deben haber sufrido también los efectos de una coyuntura

económica recesiva; y en este caso, como era de esperar, son las pequeñas empresas las que dan origen a mayor proporción de despidos por causa de crisis. Aparece una función lineal también muy clara, pero de signo inverso, en relación con los estratos de tamaño de empresa: cuanto más pequeño el tamaño de la empresa, más alta la proporción de individuos que se encuentran en desempleo por razones de crisis (habiendo tenido contratos de carácter permanente).

Cuadro nº 52

Proporción de individuos despedidos por expedientes de crisis, en relación al tamaño de la empresa. Individuos varones de menos de 56 años en 1970. En % intra-tamaño.

Hasta 10 obreros o empleados	De 11 a 20	De 21 a 50	De 51 a 100	De 101 a 250	De 251 a 500	De 501 a 1000	Más de 1000
81.8% (N=132)	74.6% (N=59)	77.7% (N=103)	67.1% (N=76)	46.7% (N=45)	30.4% (N=23)	20.8% (N=24)	7.5% (N=40)

Todos los sectores están representados en esta serie con aportaciones similares en el lado de las pequeñas empresas (tamaño menor de 100) con excepción de dos, cuya contribución al desempleo en este área parece singularmente inferior: industrias de la alimentación y transportes.

El fenómeno sorprendente que emerge cuando se examinan las proporciones internas de los individuos despedidos por crisis, clasificados en las categorías D y E, consiste en ver que los de categoría D son mayoritarios, contradiciendo los datos que conocemos (desde el volumen nº 1 de nuestra serie) sobre la estructura de la división del trabajo por categorías socioprofesionales. Eliminando de las tabulaciones el comercio y los servicios terciarios (en los cuales la categoría E es muy minoritaria y recubre situaciones de empleo muy heterogéneas), y limitándonos a los tres grandes grupos formados por la industria tradicional, la industria moderna, y la construcción, observamos la siguiente distribución inter-categorías:

Cuadro n° 53

Distribución de los individuos por causas de pérdida de empleo, en las categorías manuales D y E, en tres sectores de actividad económica. En % intra-sector. Varones menores de 56 años en 1970.

Categorías	Construcción			Industria tradicional			Industria moderna		
	Contrato eventual	Crisis y causas económicas de la empresa	Magistratura de trabajo de la empresa	Contrato eventual	Crisis y causas económicas de la empresa	Magistratura de trabajo de la empresa	Contrato eventual	Crisis y causas económicas de la empresa	Magistratura de trabajo de la empresa
D	37.5	73	89	47	67	81	38	55	50
E	62.5	27	11	53	33	19	62	45	50
(N = 100)	100	100	100	100	100	100	100	100	100
(56)	(11)	(9)	(17)	(93)	(16)	(21)	(88)	(24)	
% intra-sector	74%	14%	12%	13.5%	74%	12.5%	15.8%	66%	18.2%

Es evidente que en las columnas que corresponden a empleos con contrato permanente, la relación entre D y E no refleja la división del trabajo; en todos los casos hay una menor proporción de individuos E en relación a los D. ¿Recurren menos los E a la Bolsa de Trabajo, porque encuentran más fácilmente nuevo empleo sin pasar por ella? ¿Por qué están sobrerepresentados los individuos de categoría D en los expedientes de crisis? ¿Prefieren las empresas con dificultades económicas despedir individuos de nivel más alto de calificación con preponderancia a los de menor calificación? Una respuesta afirmativa a esta última pregunta iría en el sentido de la hipótesis según la cual las empresas transforman su sistema productivo mediante la introducción de tecnología que requiere cada vez más individuos de categoría E (especializados sobre tareas) en relación a los D (calificados de oficio).

Siendo los datos que manejamos de origen institucional y no procedentes de entrevistas individuales, es imposible deducir otras afirmaciones. Digamos, para concluir, que la variable "valor añadido" es de poca ayuda, porque en los cruces tanto con tamaño de empresa como con sector (variables que a su vez se recubren parcialmente entre sí) emergen, sobre todo otro tipo de relación, los efectos de la asociación siguiente:

valor añadido alto → servicios terciarios  
valor añadido bajo → construcción

Nos haría falta una categorización de las empresas mediante una variable más depurada estadísticamente y más elaborada teóricamente que la de "valor añadido", heterogénea medida meramente contable.

\* \* \*

Para finalizar, explorando otras áreas de asociaciones, mediante la introducción de la variable "grupos de edad", digamos que aparece una asociación estadística entre ciertas ramas de actividad y desviaciones por encima de las medias respectivas en dos atributos de los individuos (mayor edad, y origen rural o migrantes nacidos en localidades de bajo nivel de urbanización). Construcción, servicios terciarios (excluidas tiendas y comercios) industria textil; y la industria de fabricación de materiales de

construcción, están asociadas (por ese orden de intensidad) al proceso de reenvío de individuos de más edad al mercado de trabajo. Y a su vez construcción, industrias de alimentación y bebidas, materiales de construcción, y servicios terciarios (excluidas tiendas y comercios) están asociadas (por ese orden de intensidad) al proceso de reenvío al mercado de trabajo de migrantes de origen rural.

---

APÈNDIX ESTADÍSTIC  
i altres realitzats per Joan Vives

123

PROVES ESTADÍSTIQUES D'ASSOCIACIÓ ( $\chi^2$ ) O DE SIGNIFICACIÓ DE DIFERÈNCIES  
PERCENTUALS ( z )

---

QUADRE N° 10

CONSTRUCCIÓ I OBRES PÚBLIQUES: No nadius

Més de 10 anys: 60%  
Menys de 3 anys: 90%

$z = 3.81$   $p < 0.0005$

INDÚSTRIA: No nadius

Més de 10 anys: 39%  
Menys de 3 anys: 57%

$z = 3.84$   $p < 0.0005$

TRANSPORTS I COMUNICACIONS: No nadius

Més de 10 anys: 59%  
Menys de 3 anys: 70%

$z = 0.81$   $0.4 < p < 0.5$

COMERÇ I SERVEIS A LA PRODUCCIÓ: No nadius

Més de 10 anys: 42%  
Menys de 3 anys: 37%

$z = 0.60$   $0.5 < p < 0.6$

SERVEIS PERSONALS, PROFESSIONALS LIBERALS, FUNCIONARIS PÚBLICS: No nadius

Més de 10 anys: 38%

Menys de 3 anys: 63%

$z = 1.95$

$p < 0.1$

QUADRE N° 12

INDÚSTRIA TRADICIONAL: Provenen d'altres empreses del mateix sector

Abans del Pla d'Estabilització: 69%

1968 - 1970: 78%

$z = 1.14$

$0.2 < p < 0.3$

INDÚSTRIA MODERNA: Provenen d'altres empreses del mateix sector

Abans del Pla d'Estabilització: 60%

1968 - 1970: 70%

$z = 1.85$

$p < 0.1$

CONSTRUCCIÓ, OBRES PÚBLIQUES, AIGUA I ENERGIA: Provenen d'altres empreses del mateix sector

Abans del Pla d'Estabilització: 33%

1968 - 1970: 68%

$z = 4.68$

$p < 0.0001$

TRANSPORTS PRIVATS I PÚBLICS: Provenen d'altres empreses del mateix sector

Abans del Pla d'Estabilització: 12%

1968 - 1970: 29%

$z = 2.53$

$p < 0.05$

COMERÇ I SERVEIS A LA PRODUCCIÓ: Provenen d'altres empreses del mateix sector

Abans del Pla d'Estabilització: 48%  
1968 - 1970: 55%

$z = 0.80$   $0.4 < p < 0.5$

QUADRE N° 18

PROVENEN DEL MATEIX RAM: Nadius

Abans del Pla d'Estabilització: 11.5%  
1968 - 1970: 37.5%

$z = 6.13$   $p < 0.0001$

PROVENEN DEL MATEIX RAM: No nadius

Abans del Pla d'Estabilització: 8.0%  
1968 - 1970: 28.8%

$z = 5.77$   $p < 0.0001$

QUADRE N° 20

RECLUTATS PER LA INDÚSTRIA MODERNA: Provenen del sector primari

Nadius vells: 73%  
Nadius joves: 75%

$z = 0.42$   $0.6 < p < 0.7$

RECLUTATS PER LA INDÚSTRIA MODERNA: Provenen del sector primari

No nadius vells: 71%  
No nadius joves: 74%

$z = 0.47$   $0.6 < p < 0.7$

126

RECLUTATS PER LA INDÚSTRIA MODERNA: Provenen del sector terciari

Nadius vells: 15%  
Nadius joves: 25%

$z = 1.515$

La diferència de 10%, que no és significativa al nivell de 0.05, ho és al nivell de 0.10 (  $z_{0.05} = 1.645$  ,  $z_{0.10} = 1.28$  )

RECLUTATS PER LA INDÚSTRIA MODERNA:

NADIUS (exclosos els treballadors que provenen del sector primari)

$\chi^2 = 2.84407$  amb 2 graus de llibertat  $0.2 < p < 0.3$

NO NADIUS (exclosos els treballadors que provenen del sector primari)

$\chi^2 = 1.69028$  amb 2 graus de llibertat  $0.3 < p < 0.5$

QUADRE N° 21

RECLUTATS PEL SECTOR TERCIARI: Provenen del sector secundari

Nadius vells: 33%  
Nadius joves: 37%

$z = 0.40$   $0.6 < p < 0.7$

RECLUTATS PEL SECTOR TERCIARI: Provenen del sector secundari

No nadius vells: 54%  
No nadius joves: 44%

$z = 0.73$   $0.4 < p < 0.5$

RECLUTATS PEL SECTOR TERCIARI:

NADIUS (exclosos els treballadors que provenen del sector primari)

$$\chi^2 = 5.894 \quad \text{amb 2 graus de llibertat} \quad p < 0.05$$

NO NADIUS (exclosos els treballadors que provenen del sector primari)

$$\chi^2 = 0.611 \quad \text{amb 2 graus de llibertat} \quad 0.7 < p < 0.8$$

QUADRE N° 32

EDAT D'ENTRADA A L'EMPRESA SEGONS L'ORIGEN: Professionals superiors

$$\chi^2 = 3.37204 \quad \text{amb 3 graus de llibertat} \quad 0.3 < p < 0.5$$

QUADRE N° 33

EDAT D'ENTRADA A L'EMPRESA SEGONS L'ORIGEN: Directors i gerents

$$\chi^2 = 3.46709 \quad \text{amb 3 graus de llibertat} \quad 0.3 < p < 0.5$$

QUADRE N° 34

EDAT D'ENTRADA A L'EMPRESA SEGONS L'ORIGEN: Tècnics baixos

$$\chi^2 = 16.15465 \quad \text{amb 3 graus de llibertat} \quad p < 0.01$$

QUADRE N° 35

EDAT D'ENTRADA A L'EMPRESA SEGONS L'ORIGEN: Manuals qualificats

$$\chi^2 = 60.86696 \quad \text{amb 3 graus de llibertat} \quad p < 0.001$$

QUADRE N° 36

EDAT D'ENTRADA A L'EMPRESA SEGONS L'ORIGEN: Manuals semi-qualificats i

/ no-qualificats

$$\chi^2 = 46.64656 \quad \text{amb 3 graus de llibertat} \quad p < 0.001$$

106<sup>4</sup>

## N O T A      P R E L I M I N A R

Este cuarto Cuaderno de la serie sobre Inmigración y Movilidad Social en Cataluña, presenta los resultados del análisis que hacen referencia a movilidad socioprofesional intra-empresa. Los procesos que se analizan han sido observados trabajando los datos de una muestra de 4.400 fichas individuales sorteadas en 92 empresas de Barcelona y su conurbación en 1970/71.

Tanto por lo que respecta a trabajos de la encuesta como a la labor de análisis y preparación de resultados y elaboración de este cuarto Cuaderno, debo agradecer las colaboraciones de: Mercè Albaigés, Nuria Breu, Angels Pascual, Sylvia Louise Rennings, Josep Rucabado, Silvia Sigal, Marina Subirats, y Joan Vives.

De particular importancia ha sido la colaboración de mi colega en la Ecole Pratique des Hautes Études, Lic. Silvia Sigal, gracias a cuyas críticas y revisión de datos han sido evitados muchos errores. Los que quedan son de mi entera responsabilidad.

E. Pinilla de las Heras

París y Barcelona, 1973/75



ESCALA NOMINAL DE CATEGORIAS SOCIOPROFESIONALES  
USADAS EN EL ANALISIS DE ESTA ENCUESTA

A.- Valor más alto de la escala. Comprende las personas que ejercen funciones superiores, sea de tipo gerencial (por ej.: directores, gerentes, apoderados generales), sea de tipo técnico (por ej., ingeniero-jefe, abogado de la empresa, médico, arquitecto). En caso de distinguirse la función gerencial de la función técnica, aquélla es denotada por A 2, y ésta por A 1.

B.- Valor inmediatamente subordinado al anterior. Comprende los técnicos de grado medio (ej.: profesores mercantiles, aparejadores, etc.) denotados por B 1, y los jefes administrativos (ej.: jefe de ventas, jefe de personal, etc.) denotados por B 2.

C.- Comprende los subalternos de los anteriores: personal administrativo sin responsabilidad de dirección, personal de ejecución en trabajos no manuales, técnicos bajos (como delineantes y maestros industriales), personal con funciones mal definidas no asimilables a trabajo manual, supervisores, encargados, capataces, etc. denotados por C 1. La subdivisión C 2 comprende los subalternos que pueden ejercer ocasionalmente trabajos manuales o asimilados a manuales, y los que están en relación directa con la producción sin ser propiamente trabajadores calificados trabajando con maquinaria.

D.- Comprende los trabajadores calificados de todas clases, generalmente los que pueden aducir la posesión de un oficio o una calificación personal (torneros, fresadores, chóferes de camión, mecánicos, oficiales de la, etc.).

E.- Comprende los trabajadores semi-calificados (llamados "especialistas") y los no calificados (peones, personal de limpieza, etc.)

## I N T R O D U C C I O N

1.- En el volumen nº 2 de nuestra serie se hizo una primera exploración, sobre datos globales, de los movimientos de promoción intra-empresa. Llegado el momento de analizar más en detalle esos procesos colectivos de movilidad socioprofesional, conviene que recordemos y ampliemos algunos aspectos que fueron puestos en evidencia por aquellas primeras etapas del análisis.

Es obvio que la posibilidad de que aparezcan procesos, estadísticamente significativos, de movilidad socioprofesional intra-empresa, depende, en la gran mayoría de casos, de la estructura de la división técnica del trabajo en las empresas (y, siendo una propiedad contextual, en los agregados de empresas que designamos por los nombres de ramas o sectores de actividad económica). En una pequeña minoría de casos será posible observar asimismo procesos de movilidad intra-empresa en los cuales está implicada, como condición posibilitante de esos procesos, no sólo la estructura de la división técnica del trabajo, sino también la de la división social; nos referimos a los casos en que aparezcan individuos que han entrado en las empresas en categorías de asalariados correspondientes a puestos de ejecución sin responsabilidad de gestión, y han llegado a categorías directivas con participación en la propiedad de la empresa. Ahora bien, como vimos en el volumen nº 2, la estructura de la división técnica del trabajo es función del tamaño de las empresas. En términos generales puede decirse que cuanto mayor es el tamaño de la empresa, más diversificados y especificados se hallan los puestos de trabajo, y mayor complejidad presenta el fenómeno de burocratización.

Así observamos que los porcentajes promedio de individuos que han sido hallados (en la muestra de 4,400) ocupando una categoría socioprofesional de diferente status y de nivel superior a aquélla con la cual fueron admitidos en la empresa, varían de 16% en la submuestra de pequeñas empresas (tamaño < 50), a 39% en la submuestra de grandes empresas (tamaño +500) (cf cuadro nº 43 del volumen nº 2). Estos porcentajes están obtenidos utilizando nuestra escala de categorías socioprofesionales A, B, C, D, E. Esta escala es sin duda muy compacta, y cada uno de sus items comprende movimientos promocionales internos que serían detectables,

empresa por empresa, si en vez de una escala general construida por nosotros usásemos el lenguaje de las empresas para designar sus puestos de trabajo. Pero este lenguaje varía de unas empresas a otras (hay empresas que tienen como política de personal la de "promocionar" a sus empleados todos los años, lo cual es posible creando escalas muy minuciosas); por ello, para poder establecer comparaciones válidas y sistemáticas entre diversas ramas y sectores, nos vimos obligados a usar una escala generalizable mucho más compacta (cf. volumen 2, pág. 82). Con esta escala observamos un promedio global de 28% de promociones intra-empresa, y una función lineal que muestra una asociación con el tamaño de la empresa (16% → 24% → 39%, respectivamente empresas < 50, 100-499, 500 y +). Si descendemos a un nivel más próximo de lo concreto y utilizamos el lenguaje de las propias empresas para clasificar sus puestos de trabajo, entonces el promedio global de promociones intra-empresa asciende a 50.4% (1) (2,210 individuos sobre un N codificado de 4,384). Esta magnitud, promedio global, se descompone en magnitudes parciales cuya serie no adopta la forma lineal, sino que obtenemos la impresión de que se distribuye en bloques; pero el orden de estos bloques es indudablemente en sentido creciente (de menor a mayor promoción) por tamaños de empresa (i.e., es posible que estemos ante la indicación numérica de un fenómeno de "umbrales": la promoción permanece a un nivel dado dentro de ciertos tamaños de empresa, para incrementarse sensiblemente a partir de un umbral más alto).

Cuadro nº 1

Promociones intra-empresa, según categorías socioprofesionales de las propias empresas, en % sobre los totales de individuos muestreados por tamaños de empresa. Población masculina 24-55 años en 1970.

	Tamaño de empresa				
	-50	100-250	251-500	500-1000	1000+
Promociones en %	28%	43%	49%	48%	63%
(N = 100)	(296)	(802)	(1176)	(742)	(1366)

(1) En Francia este porcentaje global es de 54.3%: asalariados que tienen una categoría socioprofesional superior a aquélla con la cual ingresaron en la empresa, respecto al total de asalariados de las empresas. (Empresas de +50 asalariados).

Parece ocioso decir que si empleásemos escalas de categorías socioprofesionales muy pormenorizadas y sensibles a toda clase de matices semánticos en la clasificación de los puestos de trabajo, resultarían porcentajes aún más elevados de promoción intra-empresa. Las mediciones de magnitudes globales en los fenómenos de movilidad social no son independientes de la categorización o del lenguaje empleados (y éstos son a su vez resultado de factores de muy diversa naturaleza, entre los cuales pueden estar los políticos) (2). Dicho ésto, de nuestros datos se deduce con toda evidencia que, sea cual sea el lenguaje que se emplee, hay una asociación positiva entre movilidad socioprofesional intra-empresa y tamaño de la empresa.

Los individuos motivados por carreras de movilidad socio-profesional, que sean asalariados de pequeñas empresas, deben por consiguiente pasar por el mercado de trabajo (cambios de empresa) para satisfacer esas motivaciones; esta observación es socialmente importante en cuanto sabemos que entre el 50 y el 55% de la fuerza laboral de nuestra área de estudio está asalariada en empresas de tamaño inferior a 50 obreros o empleados (cf. cuadro nº 2 de nuestro volumen 1). En una coyuntura económica recesiva o en una coyuntura de débil desarrollo económico, los asalariados de las grandes empresas conservan en gran parte intactas sus posibilidades de promoción socioprofesional; disminuirá en cambio la movilidad realizable a través del mercado de trabajo.

2.- Vimos también en su momento que la movilidad socioprofesional intra-empresa no es sólo función del tamaño de la empresa, sino que lo es asimismo de la rama o del sector de actividad económica. Hay ramas que son muy "promocionantes" y otras que lo son muy poco (cf. volumen nº 2, pág. 83 y sigts.).

---

(2) Por ello son tan problemáticas (i.e. son de tal cantidad y envergadura sus problemas metodológicos) las comparaciones internacionales de movilidad social, salvo que se simplifiquen las cosas hasta el punto de usar categorías muy gruesas y de tal extensión que su interés analítico es reducido (por ej. sólo tres: agricultores, trabajadores urbanos manuales, trabajadores urbanos no manuales). Cf. los trabajos reunidos, sobre movilidad social, en Quality and Quantity, European Journal of Methodology, vol. V, nº 1, 1971, en particular el de Daniel Bertaux.

Es pertinente que nos preguntemos, por consiguiente, cómo se especifica la variación en la promoción cuando introducimos la variable del sector de actividad económica. En lenguaje común formularemos este problema en tres preguntas:

- a) ¿Es la amplitud de la variación en la promoción, causada por las diferencias de sector, más intensa o menos intensa que la amplitud de la variación causada por las diferencias de tamaño?
- b) En el interior de cada sector o rama de actividad ¿se mantiene siempre, como una constante, la tendencia al incremento de la movilidad socioprofesional intra-empresa cuanto mayor es el tamaño de la empresa, o bien hay ramas o sectores en los que no se verifica esa tendencia general?
- c) En el interior de cada estrato de tamaño de empresas, ¿se establecen las variaciones que introduce la especificación por sectores, de tal manera que se reproduce el mismo orden de los sectores más "promocionantes" a los menos "promocionantes"?

La respuesta a la pregunta a) es que la amplitud en la variación de la promoción causada por las diferencias de sector es menor que la amplitud en la variación de la promoción causada por el tamaño. Hechos los cálculos pertinentes sobre datos elaborados a partir de los del cuadro nº 2, el valor del test estadístico F resultante de operar sobre las sumas de cuadrados de desviaciones entre sectores, no es significativo; en cambio es significativo el valor del test estadístico F resultante de operar sobre las sumas de cuadrados de las desviaciones entre tamaños de empresa. En términos del lenguaje vulgar, es más fuerte el efecto que ejerce el tamaño de la empresa sobre la promoción socioprofesional que el efecto que ejerce el sector sobre ésta.

Pero la cuestión no se agota con una formulación que podría ser juzgada, por un purista, como banal.

La segunda pregunta concierne al efecto que ejerce, sobre la promoción, la variable tamaño de la empresa controlando la variable sector (i.e., dentro de cada sector en particular). La tercera pregunta concierne al efecto que ejerce la variable sector de action.

vidad económica controlando la variable tamaño (i.e., dentro de cada estrato de tamaño de empresa en particular).

Cuadro nº 2

Movilidad socioprofesional intra-empresa (promoción según categorías de las propias empresas) por tamaños de empresa y por sectores de actividad económica. En % sobre los efectivos de cada casi lla. Población masculina 24-55 años en 1970.

Sectores de actividad	Tamaños de empresa				
	Menos de 50	100 a 250	251 a 500	500 a 1000	± 1000
Industria tradicional	17% (N = 35)	49% (N = 232)	40% (N = 136)	59% (N = 90)	69% (N = 49)
Industria moderna	43% (N = 105)	63% (N = 182)	62% (N = 611)	81% (N = 84)	60% (N = 885)
Construcción y obras públicas	3% (N = 38)	12% (N = 148)	10% (N = 248)	27% (N = 308)	62% (N = 236)
Transportes	11% (N = 39)	37% (N = 118)	(*) (N = 0)	78% (N = 98)	73% (N = 165)
Comercio y Servicios	33% (N = 79)	50% (N = 122)	66% (N = 181)	43% (N = 162)	52% (N = 31)

(\*) No salió sorteada ninguna empresa de transportes en ese estrato

Los datos del **cuadro nº 2** (el cual es un cruce a tres variables: sector, tamaño, y promoción en % para cada cruce de sector x tamaño), nos permiten **ampliar** nuestras respuestas en la forma siguiente:

- Dentro de todos los sectores hay una tendencia general a que se incremente la movilidad socioprofesional intra-empresa cuanto mayor es el tamaño de la empresa. Sin embargo, esta tendencia general debe ser especificada en otros términos:
  - Si es verdad que siempre el grupo de empresas de menor tamaño (-50) es el que alberga la menor movilidad, no siempre el grupo de máximo tamaño (±1000) es el que alberga la máxima movilidad.
  - La no aparición de series rigurosamente lineales, puede ser

debida a tres causas principales, entre otras posibles:

a 2.i) A que, dentro de cada sector, no se establecen en el mismo umbral, por tamaños de empresa, las ampliaciones en la capacidad de promoción; esto es, que el efecto de la variable tamaño de empresa no se ejerce homólogamente en cada sector de actividad económica.

a 2.ii) A que, en ciertos sectores, las empresas gigantes ( $\pm 1000$ ) tienen una división del trabajo o una estructura productiva en la cual se incrementan las magnitudes relativas de empleo correspondientes a categorías socioprofesionales poco susceptibles de ser fuentes de promoción (por ejemplo, en nuestra categorización, la B1, técnicos medios que, no teniendo estudios superiores, no pueden pasar a A1, o la E, cuando los individuos de clase E están especializados sobre tareas y no se les ofrece la posibilidad de una calificación de oficio).

a 2.iii) A causa de efectos de muestreo, porque en los estratos de grandes empresas (501 a 1000 y  $\pm 1000$ ), hay muy pocas empresas en la muestra, e incluso, en algún caso, los efectivos corresponden a una sola empresa (3); es decir, en ese área de datos se reflejan una división técnica del trabajo y una estructura de promociones socialmente muy particulares.

En este grupo de empresas gigantes las variaciones que introduce el sector en la promoción socioprofesional, son mínimas comparadas con las variaciones que introduce el sector en la promoción en las empresas de tamaño pequeño y mediano. Esto es: en el grupo de grandes empresas hay una promoción generalmente alta y hay al mismo tiempo, una mínima variación intra-grupo causada por la pertenencia a diferentes sectores.

En las empresas de tamaño pequeño, hay generalmente una

---

(3) Lo cual es inevitable, puesto que en nuestro país son una minoría las grandes empresas. Haría falta una muestra territorial enorme (con unos costos de encuesta prohibitivos para la investigación socioeconómica financiada privatamente) para poder incluir en la muestra sorteada un grupo de grandes empresas dentro de cada sector. Hay sectores, además, en los cuales la gran empresa es excepcional. Por ejemplo, el 52% de promoción en el cruce  $\pm 1000$  por servicios corresponde únicamente a individuos sorteados en la Compañía Telefónica.

baja promoción pero simultáneamente una alta diferenciación por sectores. El efecto del sector no es uniforme: es más fuerte en las empresas pequeñas y medianas que en las empresas grandes y gigantes.

Dado el carácter de esta publicación no nos es posible entrar aquí en detalles técnicos que alargarían lo que no pretende ser más que un resumen. Digamos en términos generales que el 43% de la variación intra-tamaño es atribuible al efecto del sector. Y que el 66.7% de la variación intra-sector es atribuible al efecto del tamaño (4).

Dicho ésto, concluyamos este apartado observando que, tanto si usamos nuestra escala de categorías socioprofesionales (A—>E) como las escalas de las propias empresas, aparece, en grueso, una estructura bastante similar entre sectores más "promocionantes" y menos "promocionantes". Los transportes públicos (grandes empresas) y la industria moderna son siempre los más promocionantes; la construcción y obras públicas es el sector con menos capacidad de promoción intra-empresa (si bien en él es fuerte el efecto del tamaño en el lado de la empresa gigante, véase cuadro al pie de la página 83 del volumen nº 2).

Como ya comentamos en los volúmenes 1, 2 y 3, el sector de Comercio y Servicios comprende actividades muy heterogéneas, y es conveniente (cuando ello sea posible) escindirlo en dos subsectores, uno llamado de servicios a la producción (p. ej. comercio, banca, seguros, servicios financieros y administrativos del sector

---

(4) Estos porcentajes son resultado de operar sobre los scores de cada casilla y sobre las medias de los grupos; no están afectados, por tanto, por los pesos que tienen, sea dentro de cada grupo de tamaño, sea dentro de cada sector, las distintas magnitudes muestradas. Las medias de grupo variarían si se tratase de medias ponderadas por los efectivos de la muestra. Este efecto ha sido, pues, eliminado. Los estudiantes de estadística se preguntarán tal vez por qué se utiliza súbitamente un lenguaje ("porciento de variación atribuible a...") que es el lenguaje del análisis de regresión, cuando el cuadro nº 2 es una matriz cuadrada (5 x 5) presentada para el análisis de varianza. La respuesta es que análisis de regresión y análisis de varianza son dos procesos operacionales que responden a una misma estructura lógica, y se puede decir que son matemáticamente equivalentes. Véase Jacob Cohen, "Multiple Regression as a General Data-Analytic System", en el volumen de Bernhardt Lieberman, Contemporary Problems in Statistics, Oxford University Press, N. York, 1971, pp. 421 y sigts., y la bibliografía allí citada.

privado) y otro llamado de servicios colectivos a las personas (p. ej. hoteles, clínicas, hospitales, deportes, etc.). Si hacemos esta dicotomía, emerge una fuerte diferencia en la capacidad de promoción intra-empresa entre ambos subsectores (categorización de las propias empresas): 54% promedio global en el subsector de servicios a la producción y 36% en el de los servicios colectivos a las personas.

3. Esta primera exploración que hemos hecho nos da unos niveles globales, o el cuadro social más general en el que se desarrolla el proceso de movilidad socioprofesional intra-empresas. Pero, como es obvio, es posible afinar el análisis haciendo uso de variables referentes a la propia división del trabajo intra-empresa, y en particular a las categorías socioprofesionales con las que denominamos (puesto que los recubren) los puestos de trabajo. A continuación será pertinente el recurso a variables que hacen referencia, no ya al contexto en que se mueven los individuos (pool de ocupaciones o empleos y agregados o grupos que formamos con ellos para el análisis) sino a atributos de los propios individuos (edad, educación, origen). Cuando llegue esta etapa introduciremos la distinción entre nativos e inmigrantes.

Conviene recordar que en el volumen 2 ya se hizo una exploración de un gran interés social sobre las grandes líneas que adoptan los procesos de movilidad intra-empresa, observándose las diferencias que existen,

- a) según los períodos de reclutamiento (período de reconstrucción y estancamiento económico, 1939-1951; periodo de industrialización por substitución de importaciones 1952-1960; periodo de expansión con transformación de la estructura productiva, 1960-70),
- b) según que la promoción se desarrolle en la vía administrativa o en la vía técnica,
- c) según que se trate de catalanes nativos o de inmigrantes.

En ningún caso se profundizó el análisis descomponiendo esos procesos colectivos en sus componentes más concretos, y este

aspecto es el que vamos a tratar en la primera parte de este volúmen nº 4, final de nuestra serie.

## Capítulo I

### ASPECTOS ANALITICOS EN EL ESTUDIO DE LA MOVILIDAD SOCIOPROFESIONAL

#### INTRA-EMPRESA

##### 1.- Relaciones entre promoción, mercado de trabajo, edad, y antigüedad.

En el estudio que hicimos de los flujos en el mercado de trabajo (volumen 3 de nuestra serie) pudimos poner de manifiesto que hay fuertes diferencias entre las categorías socioprofesionales finales según que hayan sido cubiertas por recurso directo al mercado de trabajo o por promoción intra-empresa. Estas diferencias no son un hecho debido al azar, sino un fenómeno social que responde a criterios deliberados de las empresas y a la relación de éstas con su contexto socioeconómico. Hay un área de categorías que recubren funciones de gestión, de administración, y de trabajos de oficina, en la cual el recurso al mercado de trabajo es minoritario medido intra-categoría final. Este es el caso de los jefes administrativos (B2 en nuestra escala) y de los empleados administrativos (C1). Hay otra área de empleos, que son los de predominio técnica y los de ejecución manual, en los cuales el recurso al mercado de trabajo es mayoritario; este es el caso de las categorías A, B1, D. Los individuos de clase E son, por definición, reclutados siempre directamente del mercado de trabajo (haciendo abstracción de las pequeñas promociones internas que facilitan las empresas en las subdivisiones funcionales, y quizás en algún caso jerárquizadas, que pueden establecerse en el interior de dicha categoría E). Queda la categoría C2 (subalternos no calificados y no manuales) en la cual hay, globalmente, un cierto recurso mayoritario al mercado de trabajo, que no se fundamenta, claro es, en la competencia técnica de esos individuos ni en su destreza o productividad manuales, sino en que esa categoría sólo residualmente es un lugar de llegada por promoción. (Véase en el volumen nº 3, cuadros nº 25 y nº 44; véase asimismo en el volumen nº 2 los cuadros nº 10 y 45).

En los procesos de promoción intra-empresa interfieren evidentemente dos factores que hasta ahora no hemos usado en el análisis: la edad de los individuos y su antigüedad en la empresa.

Prima facie los individuos de mayor edad han tenido más tiempo de promocionar, y, a su vez, cuando los individuos entraron en las empresas en categorías de nivel bajo, la antigüedad en la empresa puede ser vista por un espíritu poco analítico como condición suficiente para la promoción. Las cosas son más complejas; primero, porque el ingreso en categorías de nivel bajo no es condición suficiente para promocionar; segundo, porque cuando se ingresó en la empresa en categorías ya de nivel alto, apenas hay espacio social intra-empresa para el desarrollo de la movilidad socioprofesional; tercero, porque no es cierto que la antigüedad sea condición suficiente para la promoción. Sólo en algunas categorías de llegada por promoción aparece una asociación fuerte, sea con edad, sea con antigüedad, cuyo efecto puede estimarse superior al de otros factores.

Veamos ésto más en detalle. Para ello ha sido construido el cuadro nº 3, en el cual los efectivos muestrados en cada categoría socioprofesional han sido divididos en dos grandes subconjuntos (llegaron a la categoría que ocupan a través del mercado de trabajo o por promoción intra-empresa), y dentro de cada subconjunto ha sido introducida la especificación en tres grupos de edad: viejos (nacidos antes de 1924) medios (nacidos 1924 - 1936) y jóvenes (nacidos después de 1936). Los porcentajes suman 100 si se opera de la siguiente forma: viejos A mercado de trabajo + viejos A promoción = 100; viejos B1 mercado de trabajo + viejos B1 promoción = 100; jóvenes A mercado de trabajo + jóvenes A promoción = 100; y así sucesivamente para cada categoría y cada grupo de edad. Un simple cotejo de diferencias porcentuales nos muestra entonces que el área en la cual la promoción está inequívocamente asociada a la edad, porque las empresas reservan ese área para cubrirla precisamente por promoción, es un área muy concreta y determinada. En efecto, designando por p las magnitudes porcentuales de promoción, y por m las de mercado de trabajo, las diferencias porcentuales p - m casilla por casilla tienen los signos siguientes:

	<u>A</u>	<u>B1</u>	<u>B2</u>	<u>C1</u>	<u>C2</u>	<u>D</u>
Viejos	0	- 12	+ 64	+ 36	- 28	- 24
Medios	- 40	- 12	+ 28	+ 4	- 14	- 12
Jóvenes	- 72	- 30	- 22	- 14	- 70	- 32

Cuadro nº 3

Distribución de los individuos muestreados ( $N = 4,389$ ) según que hayan llegado a las categorías socioprofesionales ocupadas en el momento de la encuesta, por promoción intra-empresa o por reclutamiento del mercado de trabajo, especificando por grupos de edad en cada categoría socio-profesional y en cada subconjunto de acceso. En % intra-grupos de edad. Población masculina 24-55 años en 1970.

Grupos de edad	Llegaron por el mercado de trabajo						
	A	B1	B2	C1	C2	D	E
viejos	50	56	18	32	64	62	100
medios	70	56	36	48	57	56	100
jóvenes	86	65	61 <sup>a</sup>	57	85	66	100

Grupos de edad	Llegaron por promoción intra-empresa						
	A	B1	B2	C1	C2	D	E
viejos	50	44	82	68	36	38	0
medios	30	44	64	52	43	44	0
jóvenes	14	35	39	43	15	34	0

Nota: Los N parciales se dieron en el Apéndice 3, cuadro 44, volumen nº 3.

El lector puede hacer, de momento, abstracción de las cifras. Lo importante es ver que los cuatro signos positivos están contiguos y corresponden a un bloque compacto de carreras administrativas intra-empresa. Es plausible la hipótesis de que este pattern sea altamente funcional para las empresas: éstas buscan en el mercado de trabajo por una parte la técnica, y por otra la destreza de ejecución manual; y reservan preferentemente para la promoción los puestos de gestión y administrativos que requieren integración en la continuidad temporal, por así decir, de la empresa y en sus intereses privados permanentes y más específicos. Naturalmente, las respuestas de los individuos a esta política de las empresas, en forma de conductas de integración o de reivindicación, están condicionadas por el pattern de movilidad establecido por las propias empresas.

El mismo resultado, pero enriquecido con las dimensiones que resultan de una medición más académica o tradicional, obtenemos reelaborando los datos del cuadro nº 3, en la sola área de promoción, para responder a las preguntas siguientes: ¿aparece siempre, a lo largo de los tres grupos de edad, una función lineal, en el sentido de tendencia creciente de la promoción hacia el grupo más viejo? Y si así es, ¿cómo se miden las intensidades diferenciales de promoción para establecer una clasificación?

#### Cuadro nº 4

Reelaboración de la presentación de los datos del cuadro nº 3, área promoción intra-empresa, para hacer aparecer las tendencias lineales.

Categorías socioprofesionales	jóvenes	medios	viejos	Dif. % max - min
A	14	30	50	+ 36
B1	35	44	44	+ 8
B2	39	64	82	+ 43
C1	43	52	68	+ 25
C2	15	43	36	+ 28
D	34	44	38	+ 10

Esta distribución nos permite precisar la cuestión: hay siempre una asociación entre promoción y edad, pero no siempre la

máxima cuota de promoción se da en el grupo de mayor edad: los técnicos medios, los obreros calificados, y los subalternos, muestran una mayor probabilidad de alcanzar la máxima cuota de promoción (como colectivo social) en el grupo de edad medio (34-45 años). En cambio los individuos que pertenecen a categorías de gestión y administrativas tienen probabilidad general de alcanzar la máxima cuota de promoción, como colectivo social, en el grupo de edad más viejo. (El lector puede ver que, en ellos, las flechas no se interrumpen).

Por otra parte, haciendo uso de la última columna de la derecha, podemos dividir las cuotas de promoción asociadas a la edad, en tres subconjuntos:

	<u>Categorías</u>	<u>Diffs. %</u>
Alta cuota de promoción asociada a edad	B2, A :	(+43, +36)
Media cuota de promoción asociada a edad	C1, C2 :	(+25, +28)
Baja cuota de promoción asociada a edad	B1, D :	(+ 8, +10)

Los técnicos medios y los obreros calificados están abajo en este ordenamiento. Los directores administrativos, jefes administrativos y profesionales superiores, en lo alto de él.

Hasta aquí por lo que concierne, en primera exploración, el problema de la promoción asociada a la edad. Volveremos más adelante sobre él cuando distingamos entre catalanes nativos e inmigrantes. Hay que insistir sobre el hecho de que hemos abordado este problema por categorías socioprofesionales y teniendo en cuenta el efecto del mercado de trabajo sobre las magnitudes de movilidad socioprofesional intra-empresa. Esto ha de hacerse necesariamente así: el recurso al mercado de trabajo y la promoción intra-empresa son opciones regulables por la política de las empresas, pero no arbitrariamente: están ligadas por un sistema de relaciones; no se pueden manipular discrecionalmente, como han aprendido muy bien los jefes de empresa que se encuentran con un conflicto cuando bloquean ciertos procesos de promoción interna mediante el reclutamiento directo del mercado de trabajo. (5).

(5) El lector puede observar que se trata de una medición más compleja de lo que aparenta prima facie; por ello no hemos utilizado los porcentajes en la forma presentada en la tabla B del cuadro nº 44 del apéndice 3 del volumen 3º; esos porcentajes son no usables para medir el proceso que estamos tratando de medir, porque están afectados por las diferencias de edad internas en las categorías muestreadas (distribución en grupos de edad de las muestras de individuos).

Vamos ahora a tratar el otro aspecto, el de la promoción asociada a la antigüedad.

Teniendo la posibilidad de conocer año por año, desde 1929 a 1970, los efectivos reclutados por las 92 empresas de la muestra que permanecían empleados en ellas en 1970, y conociendo las categorías de admisión y las categorías socioprofesionales finalmente alcanzadas, es fácil observar las cuotas de promoción de cada subgrupo anual de reclutamiento. La serie tiene 43 términos (correspondientes a otros tantos años), y su range se extiende desde el máximo 100% de cuota de promoción (todos los ingresados en un año dado, que permanecían todavía en las empresas en 1970, han promocionado) hasta una cuota mínima de 2%. La cuota de 100% la dan los admitidos en 1928, 1930, 1933, 1935, 1936, y 1938. Las cuotas de 2% la dan los admitidos en 1969 y 1970. Agregando los datos se conserva la forma de la función lineal:

Cuadro nº 5

Cuotas de promoción sobre el total de efectivos reclutados por períodos. Medias intra-período. Con indicación de máximos y mínimos.

Período	1928-1940	1941-1950	1951-1960	1961-1970
Cuota en %	78%	63%	47%	16%
Range anual max-min. intra-período	100% (varios años) 67% (varios años)	81% (1941) 49% (1947)	57% (1952) 38% (1958)	35% (1961) 2% (1969-70)
	d.33	d.32	d.19	d.33

Un examen más atento de la serie muestra que a partir de 1961 el descenso en la promoción intra-empresa es mucho más acusado de lo que hubiera sido dable esperar (30% era el término predictable en la serie, y aparece 16%). No cabe la menor duda de que en este período la movilidad socioprofesional de los individuos ha pasado, en mayor medida que antes, a través del mercado de trabajo (han cambiado de empresa más frecuentemente). Es un fenómeno internacionalmente conocido por los estudiosos de Sociología del trabajo, que en períodos de expansión económica con fuerte intensidad de reclutamiento, el turnover de los recién reclutados es muy alto, en particular en las categorías socioprofesionales

poco calificadas. Pero esta explicación es sólo lateral, porque supone que los trabajadores han estado cambiando más frecuentemente de empresa precisamente porque sus posibilidades de promoción intra-empresa no les satisfacían. Es preciso introducir, pues, la especificación por categorías socioprofesionales para observar en qué niveles se sitúan las diferenciaciones internas.

El cuadro nº 6 muestra, para cada categoría final, el período del cual proceden sus ocupantes por promoción (i.e., excluyendo los que llegaron a ella directamente desde el mercado de trabajo).

Cuadro nº 6

Períodos en que entraron en las empresas los ocupantes actuales de categorías socioprofesionales que han llegado a ellas por promoción intra-empresa. Población masculina 24-55 años en 1970. En % intra-categoría.

Período de ingreso	A	B1	B2	C1	C2	D
1929 - 1940	17.2	8.5	15.5	3.9	0.0	2.0
1941 - 1950	22.4	19.2	45.0	24.4	37.5	15.7
1951 - 1960	34.5	34.1	26.7	37.3	37.5	45.7
1961 - 1970	25.9	38.2	12.8	34.4	25.0	36.6
(N)	100	100	100	100	100	100
	(60)	(48)	(180)	(260)	(50)	(604)

El lector puede ver por sí mismo que no hay un pattern inter-categorías que nos sugiera un efecto homogéneo del factor tiempo (antigüedad). Los individuos B1 (técnicos medios) tienen el valor porcentual más alto de sus llegadas a esa categoría por promoción correspondiente a los últimos diez años. Aparentemente las empresas han tenido que promocionar a trabajadores, en la línea técnica, de inferior categoría, para llenar esos puestos de trabajo, por no ser suficientes los efectivos reclutados en el mercado. En otras categorías (A2 y C1) es la reserva de individuos reclutados en períodos más antiguos, la que ha permitido ir llenando los puestos finales con promociones intra-empresa.

Una tabla de diferencias, término a término, entre antigüedad en la empresa y antigüedad en el puesto actual, nos permite poner en evidencia las diferenciaciones inter-categorías y evaluar las distancias en función de la antigüedad.

Cuadro nº 7

Diferencias porcentuales entre antigüedad en la empresa ( $\pm 10$  años) y antigüedad en el puesto actual (id.  $\pm 10$  años), siendo en cada variable = 100 los efectivos de cada categoría socioprofesional. Población masculina 24-55 años en 1970 (\*).

A	B1	B2	C1	C2	D	E
24.4	27.3	50.1	34.3	19.0	25.1	8.8

(\*) Fuente de los datos: Véase cuadros nº 21 y 22 del Apéndice nº 1

Cuanto más alta es la diferencia porcentual en este cuadro, mayor asociación hay entre carrera intra-empresa y antigüedad; reencontramos así el bloque formado por las categorías administrativas (B2 y C1) que las diferencian fuertemente de las otras.

Es obvio que el paso siguiente en el análisis ha de consistir en observar los caminos recorridos por los individuos desde la categoría de ingreso a la finalmente alcanzada por promoción, para poder delimitar la magnitud y las tendencias mayores de estos procesos de promoción, no globalmente como hasta ahora, sino comparativamente entre categorías.

2.- Canales de promoción. Categorías emisoras de flujos y categorías receptoras.

La lectura de los movimientos de promoción intra-empresa se puede hacer de dos modos: a partir de las categorías de entrada, o desde las categorías de llegada.

En el primer caso observamos la capacidad que posee cada categoría de entrada para ser emisora de flujos de individuos hacia

categorías superiores, y la distribución de estos flujos entre las categorías superiores para cada una de las que tomamos como origen.

En el segundo caso observamos cuáles son las categorías preferentes de acceso, de las que se reclutan flujos promocionales, para cada categoría final.

Veamos por ejemplo la matriz contenida en el cuadro nº 8.

Cuadro nº 8

Movimientos de promoción intra-empresa, según categorías de ingreso de los individuos. Distribuciones según las categorías muestradas en el momento de la encuesta, en porcentajes para cada categoría de origen. Población masculina 24-55 años en 1970.

Categoría de origen (entrada en la empresa)	Categoría socioprofesional en el momento de la encuesta							$\Sigma$ %
	E	D	C2	C1	B2	B1	A	
E	68.0	26.0	1.8	3.3	0.4	0.4	0.08	100
D		91.0	0.6	6.1	1.0	1.0	0.01	100
C2		1.0	28.5	32.0	32.0	2.5	4.0	100
C1				75.6	14.8	3.8	5.7	100
B2					81.5	7.2	11.3	100
B1					0.5	87.6	11.9	100
A							100.0	100

El lector debe leer los porcentajes por filas. De cada 100 individuos ingresados en las empresas de la muestra con la categoría E, el 68% no han promocionado, el 26% pasaron a la categoría D (su inmediata superior), el 1.8% a la C2, el 3.3% a la C1, el 0.4% a la B2, otro 0.4% a la B1, y 0.08% a la categoría A; y así sucesivamente fila por fila.

Los valores porcentuales que aparecen en la diagonal son los correspondientes a individuos que no han promocionado:

68% en E, 91% en D, 28.5% en C2, 75.6% en C1, 81.5% en B2, 87.6% en B1, y 100% en A. Como es obvio, cuanto más alta es la categoría socioprofesional con la cual se entró en una empresa, menor espacio socioprofesional hay, por encima de ella, para promocionar, y por ello las magnitudes porcentuales se ordenan en forma creciente, de un lado entre los trabajadores manuales (E a D, de 68% a 91%), por otro lado entre los no manuales (desde 28.5% en C2 hasta 100% en A). Hay, pues, un corte muy neto entre ambos subconjuntos (manuales y no manuales), ejerciendo la categoría D la función de "techo", por así decir, para la promoción de gran parte de los primeros.

Si aceptamos la convención, fijada discrecionalmente, de que los flujos de movilidad socio-profesional intra-empresa inferiores a una magnitud del 5%, corresponden a casos particulares sea por la antigüedad, sea por los atributos de ciertos individuos, o por ambas causas conjuntamente, entonces podemos leer los "techos" de promoción de cada categoría de entrada en aquélla que le es superior y que tiene el valor porcentual más alto inmediatamente anterior al primero de una serie de valores inferiores a 5%.

El techo de promoción para los individuos entrados como E, es la categoría D.

Para los ingresados como D, es la categoría C1. Observe mos que los individuos D apenas promocionan a C2. De hecho, para un individuo D pasar a C2 no es, en términos del salario monetario ni en términos de calificación, una verdadera promoción; como vere mos más adelante, el salario medio de la categoría C2 es inferior al salario medio de la categoría D, y ya hemos dicho repetidas veces que la categoría C2 es la más baja entre los no manuales en términos de calificación.

Para los individuos ingresados como C2, el techo de su promoción es la categoría B2 (jefes administrativos). Aparece así delineada de nuevo el área de las carreras administrativas que constituye el grueso de los flujos de movilidad socioprofesional intra-empresa. Considerada como categoría de origen, la C2 es una categoría que tiene unos efectivos absolutos de cierta magnitud (los más fuertes entre los no manuales); considerada como categoría final,

la C2 es una categoría residual y de pequeña magnitud. Su función consiste precisamente en ser el punto de partida, de mayor magnitud cuantitativa, para las carreras administrativas; es una categoría que se supera rápidamente, gracias a su bajo nivel de calificación.

A partir de la categoría C1, los techos de promoción llegan ya hasta el nivel más alto posible (el de la categoría A). Pero hay en el cuadro nº 8 dos aspectos sobre los cuales es necesario insistir:

- 1º. el de la nitidez con que se marca la división entre los no manuales y los manuales (véase por ej. cuán pocos individuos ingresados como C2 han pasado a la categoría D, la cual está remunerada, en promedio, a un nivel monetario más alto, y ello no porque el acceso a D sea particularmente difícil -el 26% de los individuos ingresados como E lo consiguieron- sino porque la D tiene el status de categoría manual);
- 2º. el corte, también muy neto, con que se marca la separación entre la vía técnica y la administrativa; este corte se observa en los bajos valores porcentuales que dan las categorías C2, C1 y B2, en la columna correspondiente a la B1 (técnicos medios), y en el infimo porcentaje (0.5%) de los B1 que lograron pasar a B2 (jefes administrativos). Los flujos entre estos dos canales de promoción son estadísticamente poco considerables: el 5% de los individuos ingresados con la categoría E (manuales no calificados) lograron pasar a la vía administrativa, y el 7% de los ingresados como D (manuales calificados). Entre los ingresados ya por la vía administrativa, el paso a la vía técnica es asimismo reducido, pero es interesante observar que se incrementan los valores porcentuales, en forma lineal, cuanto más alta es la calificación de la categoría de origen (2.5 → 3.8 → 7.2, en el sentido C2, B1, B2); es decir, que hay una mayor aceptación del paso a la vía técnica cuanto más educados, o mayores atribuciones de responsabilidad, tienen los individuos, y una menor probabilidad de pasar a la vía técnica (cuando se entró en una función no manual) cuanto menos calificados son los individuos. Estamos, muy probablemente, en presencia de indicadores numéricos de

de motivaciones profundamente arraigadas en los actores, frente al trabajo manual y frente a la cultura técnica.

\* \* \*

Pasemos ahora al otro tipo de lectura, esto es, distribuyendo los efectivos desde la categoría de llegada. El cuadro nº 9 presenta estos resultados; el lector debe leer por columnas (en el cuadro nº 8 la lectura era por filas), y el sentido de la lectura es el siguiente: de cada 100 individuos que en el momento de la encuesta ocupan la categoría A, 72% ingresaron directamente con esa categoría, 4% proceden de la categoría B1, 7% proceden de la B2, 8% de la C1, 7% de la C2, 1% proceden de la D, y finalmente otro 1% de la E; y así sucesivamente para cada una de las columnas.

Cuadro nº 9

Movimientos de promoción intra-empresa, según categorías de llegada de los individuos. En % para cada categoría de llegada. Población masculina 24-55 años en 1970.

Categorías		Categoría socioprofesional en el momento de la encuesta						
		E	D	C2	C1	B2	B1	A
Categorías de origen (entrada en empresa)	E	99	39	28	17	3	7	1
	D	(0.5)	60	4	12	4	8	1
	C2	(0.5)	1	68	23	40	8	7
	C1				48	17	9	8
	B2					35.5	7	7
	B1					(0.5)	61	4
	A							72
N = (100)		100 (1596)	100 (1539)	100 (152)	100 (500)	100 (281)	100 (122)	100 (213)

Algunos de estos resultados ya los conocíamos desde análisis anteriores: son los valores porcentuales que corresponden a ocupación de la categoría por reclutamiento directo del mercado de trabajo. Lo que el cuadro nº 9 nos ofrece ahora es el desglose, según categorías de origen, de los efectivos de cada categoría final. Nos es factible observar así cuales son las categorías de las que proceden, sea por promoción, sea por acceso directo, los individuos que forman cada subconjunto final, y ésto categoría por categoría.

Dos aspectos mayores merecen el comentario. Primero, el examen de la movilidad profesional que deviene social, porque recubre el paso de manual a no manual. Enunciada la pregunta bajo la forma: ¿cuáles son las magnitudes de individuos de origen manual que han llegado a ocupar categorías no manuales?, la respuesta simplificada es la siguiente:

<u>A</u>	<u>B2</u>	<u>B1</u>	<u>C1</u>	<u>C2</u>
2%	7%	15%	29%	32%

Como era de esperar, la serie adopta la forma de una función lineal (propiamente, hasta C1 inclusive); la débil diferencia entre C1 y C2 nos informa de nuevo que esta última categoría se halla afectada por factores que disminuyen su status como meta promocional, excepto para los individuos de la categoría E, la más inferior de todas; en efecto, en la composición interna del 32% de la columna C2 que son de origen manual, el 28% proceden de la categoría E; en cambio, la composición interna del grupo de origen manual en las otras categorías, está mucho más equilibrada entre los orígenes E y D (manuales no calificados y manuales calificados: 17% y 12% (total 29) en C1; 7% y 8% (total 15%) en B1; 3% y 4% (total 7%) en B2). Todavía en C1 (empleados administrativos) los originarios de empleos manuales no calificados representan una magnitud mayor (17%) que los calificados (12%), lo cual nos dice que el nivel de exigencias de la categoría C1 no es muy elevado; pero la situación se invierte en las categorías B1 y B2, no sólo en términos de magnitudes relativas (descenso de los originarios de empleos manuales, desde 29% en C1 a 15% en B1, y a 7% en B2), sino además en la distribución interna de estas magnitudes: los

que proceden de la categoría D -manuales calificados- son superiores a los pocos originarios de E. Hay, pues, barreras, de las cuales unas son técnicas y organizativas las otras, para efectuar la promoción intra-empresa de quienes llegan a empleados administrativos y a técnicos medios.

Este aspecto nos reenvía a la segunda cuestión que debemos tratar, a saber, la nitidez con que se marca de nuevo la distinción entre la vía técnica y la vía administrativa (sobre la cuál tanto insistimos ya en los volúmenes 2 y 3 de esta serie). En las dos categorías de nivel más alto (A y B2) solamente el 5% de los individuos proceden de la vía técnica. En la categoría B1 aparecen unos flujos cruzados de la vía técnica con la administrativa; ésto se debe casi ~~exclusivamente~~ al subsector industria moderna, donde ha habido unas transferencias entre B2 (jefes administrativos) y B1 (técnicos medios) que no se dan en los otros sectores. Es posible que la tecnología -o mejor dicho, la educación de contenido técnico- sea valorada en la industria moderna de tal modo que permite estas transferencias, sin que los individuos que ingresaron en su día en la empresa como B2 (jefes administrativos) lo consideren una pérdida de status. Si esto es así, se trata de un fenómeno social de gran significación cualitativa.

Otro hecho emerge del cuadro nº 9 que merece comenterse. Si el lector observa los valores de la diagonal del cuadro, verá que éstos son siempre los más fuertes de cada columna en todos los casos menos en uno, el de la columna B2, donde hay un porcentaje (40%) que es superior al valor de la diagonal (35.5%). Estamos de nuevo ante la manifestación numérica del canal administrativo de promoción interna, que arranca de los subalternos no manuales y no calificados, los cuales llegan, con el tiempo, a ocupar cargos de jefes administrativos.

\* \* \*

Después de haber hecho estas lecturas de los cuadros nº 8 y 9, pasemos ahora a relacionar un cuadro con el otro y a extraer más conclusiones. El cuadro nº 8 mide la capacidad,

por así decir, de cada categoría socioprofesional como lugar social de emisión de flujos laborales hacia otras categorías superiores. El cuadro nº 9 mide la capacidad de cada categoría socioprofesional como receptora de flujos laborales. Por ello llamamos a las categorías del cuadro nº 8 categorías emisoras y a las del cuadro nº 9 categorías receptoras. La estimación numérica del valor de cada categoría en este sistema de flujos intra-empresa, viene dada por la suma de los valores porcentuales de cada categoría que están fuera de la diagonal de cada matriz. Así, haciendo la lectura correspondiente al cuadro nº 8, obtenemos los siguientes valores de las categorías emisoras:

<u>E</u>	<u>D</u>	<u>C2</u>	<u>C1</u>	<u>B2</u>	<u>B1</u>	<u>A</u>
32%	9%	72%	24%	19%	12%	0

El lector puede ver por sí mismo el fuerte corte que emerge entre los trabajadores manuales (E y D) de una parte, y los no manuales de la otra (desde C2 a A la serie adopta la forma de función lineal decreciente. Como es obvio, la categoría A no puede ser emisora de flujos de promoción, por constituir el techo más alto de la escala).

Si realizamos la operación homóloga respecto del cuadro nº 9 (suma de los valores porcentuales fuera de la diagonal de la matriz), obtenemos una medición de la capacidad de cada categoría como receptora de individuos por promoción intra-empresa:

<u>E</u>	<u>D</u>	<u>C2</u>	<u>C1</u>	<u>B2</u>	<u>B1</u>	<u>A</u>
0	40%	32%	52%	64%	39%	28%

Aquí no aparece una función lineal (no se marca con claridad un orden creciente con una direccionalidad dada). ¿Debemos deducir de ello que estamos en presencia de un fenómeno aleatorio o tal vez arbitrario, y que no hay un orden sistemático entre las categorías?. Una deducción de tal índole sería contraria a todo pensamiento sociológico, el cual se basa en la apreciación de movimientos colectivos en los cuales se in-

sertan las conductas individuales (i.e., éstas no son creadas de aquéllos). Sería asimismo una deducción contraria a las evidencias que hemos venido poniendo de manifiesto desde el principio de nuestra investigación y que muestran la existencia de unas determinaciones bien definidas en la estructura socioeconómica (y más precisamente, ocupacional) de la zona de estudio. La movilidad socioprofesional intra-empresa perte nece a un área de fenómenos sociales en la cual se produce la confluencia de expectativas individuales con políticas de organizaciones (en nuestro caso, las empresas). Las expectativas individuales, orientadas en el sentido de ganar en status y en remuneración monetaria, no se traducen en conductas arbitrarias o aleatorias: los individuos saben cuáles son los sistemas organizados por las empresas, y saben cómo organizar, ellos mismos a su vez, sus conductas dentro de esos sistemas que se caracterizan por la finitud (o la escasez) de los puestos de cierto nivel a adjudicar. Unas confluencias de esta naturaleza entre sistemas organizados por quienes tienen, de un lado, el poder y las decisiones y, de otro, quienes tienen los recursos (atributos individuales que fundamentan las conductas dirigidas a obtener una promoción) necesariamente deben mostrar un orden. La empresa debe satisfacer, al menos en un nivel mínimo, estas expectativas, o de lo contrario los individuos irán a realizarlas a través del mercado de trabajo, abandonando la empresa. Los individuos deben conocer, con una cierta transparencia, cuáles son los caminos intra-empresa que es necesario recorrer, cuáles son los requisitos objetivos (o el nivel) asociados a cada categoría socio-profesional, y cuáles son las barreras, cuantitativas (cuotas) o cualitativas, que es preciso pasar para alcanzar determinada categoría. Pero esta transparencia no puede (o no suele) ser total, porque la reserva de ciertas dimensiones del sistema, o sistemas, de promoción, es un atributo del poder de decisión. Los lectores que conozcan algo sobre el movimiento sindical en los países industrializados más avanzados, recordarán el interés con el que los sindicatos han tendido a acentuar sus derechos de información, o de participación en la decisión, sobre los sistemas de promoción.

Que los flujos que tienen lugar en los sistemas de promoción intra-empresa son no aleatorios, que los sistemas

en sí mismos se mueven dentro de unas ciertas magnitudes limitativas (proporciones de puestos a cubrir por promoción y por contratación directa del mercado de trabajo), y que estas relaciones no son tampoco arbitrarias (aunque a veces pudieran parecer discretionales del poder empresarial), es algo que podemos poner de manifiesto recurriendo a un simple artificio hipotético y numérico. Imaginemos que el sistema de promoción intra-empresa fuese un sistema cerrado, hagamos abstracción del efecto de la contratación del mercado de trabajo, y pasemos a relacionar directamente la capacidad receptora y la capacidad emisora de cada categoría socioprofesional. Se trata de un artificio numérico muy elemental, pero suficiente para mostrar la existencia de un orden, o más precisamente de unas constantes.

Tabulamos las diferencias porcentuales, categoría por categoría, entre su capacidad receptora ( $r$ ) y su capacidad emisora de flujos de promoción ( $e$ ); estas diferencias  $r - e$  son como sigue:

Cuadro nº 10

Diferencias porcentuales, categoría por categoría, procedentes de los valores netos de promoción de los cuadros nº 8 y 9.

	E	D	C2	C1	B2	B1	A
r:	0	40	32	52	64	39	28
e:	32	9	72	24	19	12	0
$r - e$ :	-32	+31	-40	+28	+45	+27	+28
	trabajadores manuales		no manuales				

La constancia de ciertos valores (+31 entre los trabajadores manuales, +28, +27, +28, en tres categorías no manuales) muestra que hay un orden, y más precisamente que este orden adopta la forma de una constante, de la cual se desvía solamente la categoría de los jefes administrativos (B2); esta categoría aparece de nuevo (como tantas veces hemos visto en los volúmenes 2 y 3 de nuestra investigación, y asimismo en epígrafes precedentes) como el lugar social privilegiado de llegada en la promoción intra-empresa.

\* \* \*

Llegados a este punto en el análisis de los datos, es posible que más de un lector se pregunte: ¿no estaremos dando un énfasis excesivo a este proceso de promoción asociado con la burocratización, a causa del método mismo utilizado en el análisis? ¿No estaremos haciendo abstracción del factor tiempo al trabajar con datos globales que cubren un periodo de 40 años (1930-1970) y razonando como si las empresas no hubieran tenido que adaptar sus sistemas de promoción a los procesos de especialización y tecnificación que ya se hicieron visibles cuando investigamos, en el volumen 3º, los flujos en el mercado de trabajo?.

Una respuesta completa a estas preguntas daría origen a toda una investigación de otra naturaleza y de otro contenido que la que estamos haciendo aquí. No conocemos las historias ocupacionales intra-empresas de cada uno de los 4.400 individuos de la muestra analizada (ésto es, no sabemos, para cada uno de ellos, las fechas en que fueron sucesivamente ascendiendo en la escala socio profesional; ésto hubiera exigido un tiempo de encuesta y una masa de datos que serían prohibitivos para un estudio financiado privadamente). Las preguntas que antes hemos formulado son, empero, importantes, porque sería altamente sorprendente que las empresas no hubieran sido sensibles a la escasez de personal técnicamente calificado en el mercado de trabajo de nuestra área de investigación, y no hubieran tenido que mejorar, en los periodos más recientes, las condiciones comparativas de la promoción del personal técnico frente a las que privilegiaban al personal burocrático y de gestión.

Una respuesta muy rápida, necesariamente breve, y a título meramente indicativo sobre la existencia del proceso antes señalado, es lo único que podemos dar aquí. Para ello tomamos las categorías finales alcanzadas por los individuos, especificamos dentro de cada una de ellas las admisiones en las empresas por grupos anuales de individuos (ésto es, año por año desde 1929 a 1970), computamos a continuación las cuotas porcentuales de promoción de cada grupo anual, y comparamos estas cuotas. Como es obvio, cuanto más antiguos son los individuos, más altas son las cuotas de promoción;

en algunos grupos anuales (en grueso, salvo pocas excepciones en categorías muy bajas, los reclutados entre 1930 y 1950) el 100% de los individuos ingresados en un año dado, han tenido ocasión ulterior de promocionar. En años más recientes (desde 1961) las cuotas de promoción caen espectacularmente (cf. cuadro nº 5 en este mismo volumen). Para hacer legible una masa tan enorme de porcentajes, agregamos los datos en tres grandes períodos cronológicos: 1930-1950, 1951-1960, 1961-1970. Esto implica la necesidad de calcular las cuotas medias de promoción para cada categoría socio-profesional y cada período cronológico. El resultado es el siguiente:

Cuadro nº 11

Cuotas medias de promoción (en %) por períodos cronológicos de admisión a empleo y por categorías socioprofesionales. Cuotas observadas desde las categorías finales que tienen los individuos en el momento de la encuesta. Población masculina 23-55 años en 1970.

Períodos de admisiones a empleo	Cuotas medias de promoción por categorías socioprofesionales					
	A	B1	B2	C1	D	E
1930-1950	62.2%	56.7%	87.6%	73.2%	62.1%	(*)
1951-1960	45.3%	57.5%	72.8%	71.8%	62.9%	
1961-1970	11.9%	28.2%	28.5%	33.1%	28.6%	

(\*) La promoción en E (trabajadores manuales no calificados) es, por definición, inexistente.

A la vista de estos datos podemos suponer como fundadas las siguientes hipótesis:

a) Las empresas han sido sensibles a la variación del contexto social (escasez de personal técnicamente calificado en el mercado de trabajo), y han corregido disparidades o privilegios en sus sistemas de promoción internos. (Obsérvese que, para los ingresados en el período 1930-1950, entre los que hoy son técnicos medios -B1- y los que hoy son jefes administrativos -B2- la diferencia porcentual de cuotas de promoción es del 31% (87-56); una diferencia tan marcada ha desaparecido totalmente (-0.3%) para los ingresados en el período 1961-1970).

b) La categoría de los trabajadores manuales calificados -D- se beneficia asimismo de esta corrección de las disparidades que pri vilegiaban la promoción en la vía administrativa y de gestión. El porcentaje de cuota de promoción de trabajadores manuales, que en 1970 tenían ya la categoría D, correspondiente a los ingresados en 1930-1950, ocupa el 4º lugar en orden de intensidad en la fila de cuotas porcentuales de ese periodo (B2, C1, A, D, B1, es el orden de mayor a menor); para los ingresados en 1961-1970 el valor porcentual de la categoría D ha pasado a ser el 2º (C1, D, B2, B1, A, es el orden de mayor a menor, si un orden puede postularse cuando las diferencias entre categorías son inferiores a 1%).

c) La intensidad de la promoción en la vía administrativa y de gestióñ era más fuerte (comparativamente a las categorías no administrativas) en cuanto estaba asociada a un factor tiempo (puede suponerse, en otros términos, que más fuerte pero también más lenta).

d) Los puestos de trabajadores manuales calificados y de técnicos medios se cubren por promoción en el periodo 1961-1970 con cuotas similares a las de otras categorías, bien sea porque sus promociónes se han hecho más rápidas, bien sea porque las empresas conservan aún sus cuadros administrativos y de gestión del periodo anterior (lo cual reduce comparativamente la capacidad receptora de estas categorías administrativas para absorber flujos de promoción), bien sea por un efecto conjunto de ambos hechos.

## Capítulo II

### DIFERENCIAS EN LA PROMOCION ENTRE NATIVOS Y NO NATIVOS

---

#### 1.- Recapitulación de algunos hechos.

En el volumen 2º de nuestra serie se presentaron al lector unas primeras exploraciones de la movilidad socioprofesional diferencial entre nativos y no nativos. Recordemos algunos de los puntos principales, a partir de los cuales profundizaremos ahora el análisis añadiéndole nuevas dimensiones.

a) El tamaño de la empresa constituye una variable que ejerce un fuerte efecto sobre la diferenciación en la movilidad socioprofesional de nativos y no nativos, tanto si utilizamos nuestra escala agregada de categorías (A → E) como si utilizamos el lenguaje de las propias empresas en la clasificación jerárquica de sus puestos de trabajo. En el cuadro nº 47 (pág. 89 del volumen 2) se dió una primera aproximación numérica a este fenómeno. La diferencia porcentual entre la movilidad socioprofesional en la pequeña empresa (tamaño < 50) y la gran empresa (+500 obreros o empleados), se incrementa para los no nativos en 32%. Este dato se halla afectado, empero, por la mayor proporción de no nativos dentro de la gran empresa; al ser en ella más numerosos que los nativos, son también en proporción mayor los promocionados, dentro de ese tamaño de empresa, que los nativos. Si tabulamos los datos de manera a eliminar el efecto de las distintas proporciones de nativos y no nativos dentro de cada tamaño de empresa, entonces tenemos lo siguiente (información que no se dió en el volumen 2º):

#### Cuadro nº 12

Promoción socioprofesional intra-empresa, en la subpoblación nativa y en la no nativa. Clasificación de las propias empresas, en dos grandes grupos de tamaños de empresa. En % intra-población, 24-55 años en 1970.

	Pequeña empresa (<50)		Empresa media y grande agregadas (+100)	
	Nativos	No nativos	Nativos	No nativos
Han promocionado	38	20	56	49
No han promocionado	62	80	43	51
	100	100	100	100

Como vemos, los nativos promocionan siempre más (independientemente del volumen absoluto de su población); pero la diferencia en contra de los no nativos, que es del 18% (38-20) en la pequeña empresa (tamaño < 50), disminuye en más de la mitad a una diferencia de 7% (56-49) en la empresa media y grande (tamaño superior a 100).

b) La promoción de los no nativos tiene lugar preferentemente por la vía técnica; además, los pasos promocionales de la vía técnica a la administrativa son muy reducidos entre los no nativos comparativamente a una cierta plurifuncionalidad que, como propiedad colectiva, se observa en la subpoblación nativa (vol. 2º, págs. 88 a 95).

c) En el volumen 3º de nuestra serie se hizo otra primera aproximación numérica al análisis de la promoción cuando distinguimos, para cada categoría socioprofesional final, entre llegados a ella directamente (a través del mercado de trabajo) o llegados por promoción, especificando a su vez estos flujos de ocupación entre nativos y no nativos. El efecto del tamaño de la empresa en la dicotomía mercado de trabajo/promoción es un efecto muy débil para los nativos; ésto es, sea cual sea el tamaño de la empresa encontramos una proporción de llegada por promoción (media de todas las categorías socioprofesionales) que es similar (45%, 43%, 49%); en cambio para los no nativos esta proporción media adopta la forma de una asociación entre promoción y tamaño de la empresa (19%, 41%, 47%, respectivamente empresas de <50, empresas de 100 a 500, y empresas de >500 obreros o empleados). Resultados similares se obtienen si se calculan los porcentajes sobre efectivos absolutos y no sobre la media porcentual de todas las categorías (6).

Ahora bien, estos valores medios encubren fuertes diferencias de unas categorías socioprofesionales a otras, como se pone de manifiesto en el cuadro nº 13.

---

(6) Escala substantiva desagregada en 9 categorías, véase vol. 2º pág. 30.

Cuadro nº 13

Recepción de individuos por promoción intra-empresa, según categorías socioprofesionales finales. En la intra-categoría, en cada subpoblación (nativos, no nativos) y en tres grupos de tamaños de empresa. Población masculina 24-55 años en 1970.

Categorías finales	Nativos			No nativos			
	Pequeña empresa media	Empresa media	Gran empresa	Pequeña empresa media	Empresa media	Gran empresa	
Vía técnica	Trabajadores manuales calificados	28	36	49	12	33	44
	Técnicos bajos	60	71	79	20	67	83
	Técnicos medios	34	36	45	-	17	35
	Profesionales y técnicos superiores	-	39	13	-	25	18
Vía administrativa	Empleados administrativos	10	20	21	-	35	21
	Jefes administrativos	82	63	73	25	69	73
	Directores y gerentes	56	39	71	-	66	(*)
(*) Sólo 5 individuos, base insuficiente para cálculo de porcentajes.							

De entre las distintas lecturas posibles sobre el conjunto de porcentajes del cuadro nº 13, vamos a extraer tres, a saber: 1) el efecto del tamaño de empresa sobre la recepción por promoción en cada categoría socioprofesional, independientemente del origen de los individuos. 2) el efecto del origen de los individuos sobre la promoción, independientemente de la categoría socioprofesional y del tamaño de la empresa. 3) el efecto del tamaño de la empresa sobre la promoción diferencialmente para las categorías administrativas y las técnicas.

Las lecturas 1 y 3 se recubren parcialmente.

De los trece casos analizables, en los cuales disponemos

para la lectura de subconjuntos numéricos de, por lo menos, siete términos, nueve casos corroboran que la cuota porcentual de promoción es función lineal del tamaño de la empresa. La sola excepción mayor está constituida por los jefes administrativos nativos en la pequeña empresa, que tienen una cuota de recepción por promoción excepcionalmente alta (82%). Generalmente, la promoción se incrementa con el tamaño de la empresa.

Ahora bien, el efecto del tamaño de la empresa es más fuerte sobre las categorías técnicas (trabajadores manuales calificados, técnicos bajos y técnicos medios) que sobre las categorías administrativas (empleados administrativos, jefes administrativos, y directores gerentes). De los nueve casos en que se cumple la condición que señalamos en 1), en ocho de ellos las diferencias porcentuales entre pequeña empresa y gran empresa son más fuertes en las categorías técnicas que las diferencias porcentuales en las categorías administrativas. Es decir, aunque la magnitud de la recepción por promoción en éstas últimas sea mayor que en las técnicas, el efecto del tamaño de la empresa es menor. Se puede matizar más aún la cuestión, observando que este hecho se debe particularmente a las oportunidades que las empresas han dado a los trabajadores manuales semicalificados para pasar a técnicos bajos (los técnicos de nivel medio son reclutados preferentemente a través del mercado de trabajo).

Por último, de las 16 diferencias porcentuales que se pueden establecer en el cuadro nº 13, casilla por casilla, relacionando el origen de los individuos, en nueve casos las cuotas de los nativos son más altas, en dos son iguales entre nativos y no nativos, y en cinco casos las de los no nativos son ligeramente superiores (empleados administrativos y directores no nativos en empresas de tamaño medio; las otras diferencias favorables a no nativos son inferiores al 7%). Se confirma así que, generalmente, la recepción por promoción es superior entre los nativos que entre los no nativos, independientemente de la magnitud de cada subpoblación en cada categoría socioprofesional. Estas diferencias tienden a anularse o a hacerse mínimas en la gran empresa.

La lectura de los movimientos de promoción desde las categorías de entrada (categorías emisoras) arroja resultados similares, pero añade aspectos o dimensiones que es necesario comentar.

El cuadro nº 14 presenta para cada tamaño de empresa y para cada subpoblación (nativos y no nativos) las cuotas porcentuales de los individuos que promocionaron a partir de la categoría socioprofesional de ingreso en las empresas. Este cuadro tiene la misma estructura que el cuadro nº 13, habiéndose añadido como categorías de entrada la de peones y semicalificados (la cual era na la como categoría de recepción por promoción) y la categoría de los subalternos (la cual es importante sólo como categoría de emisión).

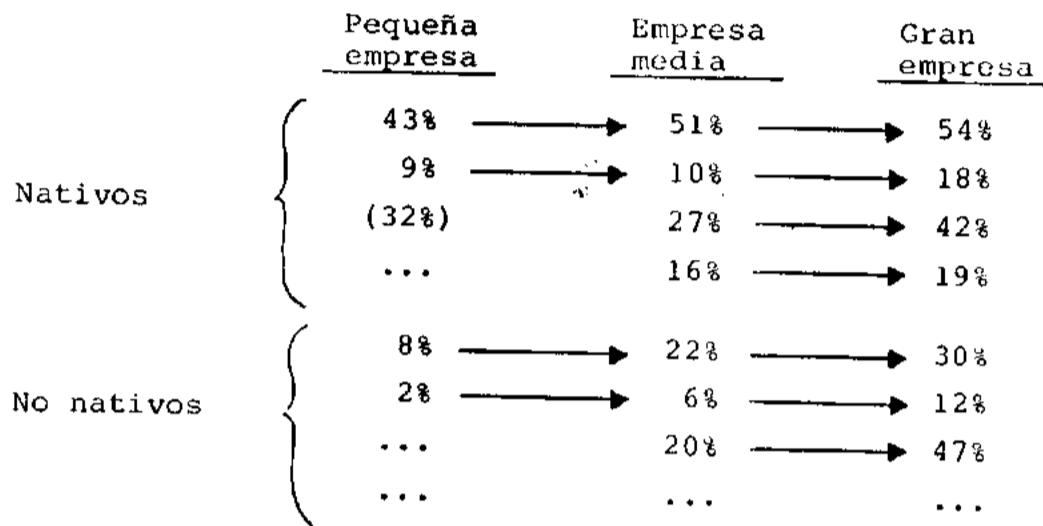
Cuadro nº 14

Porcentajes de individuos que promocionaron, a partir de las categorías socioprofesionales de ingreso en las empresas, distinguiendo tres tamaños de empresa y, dentro de cada tamaño, entre nativos y no nativos. Población masculina 24-55 años en 1970.

Categorías socioprofesionales de ingreso en las empresas		Pequeña empresa		Empresa media		Gran empresa	
		Nativos	No nativos	Nativos	No nativos	Nativos	No nativos
Vía técnica	Peones y semicalificados	43	8	51	22	54	30
	Manuales calificados	9	2	10	6	18	12
	Técnicos bajos	32	(*)	27	20	42	47
	Técnicos medios	(*)	(*)	16	(*)	19	10
	Profesionales superiores	0	(*)	0	(*)	3	7
Vía administrativa	Subalternos	69	(*)	80	49	75	29
	Empleados administrativos	34	8	38	25	40	38
	Jefes administrativos	25	0	11	9	12	11
	Directores y Gerentes	0	0	0	0	0	0

(\*) Efectivos insuficientes para el cálculo de porcentajes ( $N < 10$ ).

Que la capacidad de promoción es función del tamaño de la empresa, queda probado una vez más para todas las categorías socioprofesionales, excepto dos en las cuales los porcentajes no se ordenan en una forma lineal: subalternos y jefes administrativos. En la vía técnica no hay esta singularidad que refleja, posiblemente, algún elemento de discrecionalidad en las carreras administrativas; las categorías técnicas ordenan sus promociones, tanto para nativos como para no nativos, de menor a mayor, según el tamaño de la empresa:



El lector puede observar asimismo que las cuotas de promoción leídas por categorías emisoras, son siempre inferiores para los no nativos (es decir, hay mayores porcentajes de éstos que no promocionan, porcentajes que son los complementarios a 100 de cada una de las cifras que constan en el cuadro nº 14). Este hecho se verifica generalmente para cada grupo de empresas según tamaño, excepto en el caso de los que ingresaron como técnicos bajos en grandes empresas (47% de promoción de no nativos, frente a 42% en los nativos) (7).

A primera vista, y considerando acríticamente los datos del cuadro nº 14, las cuotas de promoción de los no nativos en las categorías socioprofesionales de la vía técnica son siempre tan bajas en magnitud absoluta (con la sola excepción que acabamos de citar), que se estaría tentado de decir que la vía técnica es la me-

(7) Esta diferencia de 5% no es, sin embargo, estadísticamente significativa, ya que el N de ingreso en esta categoría y tamaño de empresa es muy reducido: 23 individuos no nativos y 33 individuos nativos.

nos favorable para la promoción de los no nativos. En efecto, un cálculo de cuotas medias porcentuales de promoción reuniendo las categorías en sólo dos subconjuntos (técnicas y administrativas) daría estos resultados:

Cuadro nº 15

Cuotas medias porcentuales de promoción intra-empresa, a partir de las categorías de ingreso, calculadas sobre la base de los datos del cuadro nº 14.

	Categorías socioprofesionales	
	Vía administrativa	Vía técnica
Nativos	43%	27%
No nativos	24%	17%

Pero este tipo de lectura y de presentación de los datos encubre hechos que es necesario poner de manifiesto. Nos hallamos aquí en presencia de un buen ejemplo de cómo los resúmenes globales o simplificados realizados para satisfacer a lectores que quieren datos en comprimidos sintéticos, conducen muchas veces a enmascarar los hechos de real interés.

Por una parte, una lectura atenta del cuadro nº 14 muestra que las áreas donde se producen las mayores diferencias porcentuales entre las promociones de nativos y no nativos son (aparte del efecto ya tantas veces citado del tamaño de la empresa), las correspondientes a las categorías de nivel más bajo: peones y no calificados en la vía técnica, y subalternos en la vía administrativa. Es decir, los menos privilegiados de los administrativos (y por tanto, en términos absolutos, los más numerosos entre ellos) no se destacan particularmente por su participación en esas ventajas de la vía administrativa, comparativamente a los menos privilegiados de los trabajadores que ingresaron por la vía técnica:

Cuadro nº 16

Diferencias porcentuales de promoción entre nativos y no nativos, según las cuotas de promoción desde dos categorías socioprofesionales de origen (la más baja en la vía técnica y la más baja en la vía administrativa). Bases en datos del cuadro nº 14.

Origen	Empresa media	Gran empresa
Peones y semicalificados	difa. 29%	difa. 24%
Subalternos	difa. 31%	difa. 46%

Es decir, las distancias entre los menos favorecidos de los trabajadores manuales no son mayores, entre nativos y no nativos, que las distancias cuando el origen de la promoción es la categoría más baja de los trabajadores no manuales.

Además de ésto, una presentación sintética como la del cuadro nº 15, oculta otro hecho, a saber: que las distancias o caminos socioprofesionales recorridos por los no nativos, suelen ser, en un buen número de líneas de promoción, más cortos que los de los nativos; es decir, son promociones que tienen sus techos cuantitativos en las categorías más próximas o vecinas a las de origen, en tanto que las promociones de los nativos suelen alargarse hasta los niveles más altos de la escala socioprofesional. Para observar ese fenómeno es preciso el análisis de matrices de movilidad en que consten todas y cada una de las categorías, lo cual vamos a llevar a cabo en el epígrafe siguiente.

**2.- Promociones por categorías emisoras y por categorías receptoras, diferenciando entre nativos y no nativos. El control de la promoción según la antigüedad.**

A fin de no sobrecargar aquí el texto con las matrices de movilidad necesarias, remitimos al lector que desee consultar

los datos a los Apéndices, cuadros nº 23 al 30 . En dichos cuadros el lector puede leer los porcentajes correspondientes a cada categoría emisora y a cada categoría receptora, en tablas diferentes para nativos y no nativos, dentro de cada tamaño de empresa. Comentaremos ahora estos datos y extraeremos conclusiones.

En las dos matrices obtenidas de pequeñas empresas (cuadros nº 23 y 24) basta una simple mirada para que incluso el lector más profano advierta la diferencia que existe entre ambas. En la matriz correspondiente a nativos hay trece casillas con cifras fuera de la diagonal; en la correspondiente a no nativos hay sólo tres casillas con cifras fuera de la diagonal (el lector recordará que se sitúan en la diagonal de una matriz los individuos que en el momento de la encuesta permanecen en la misma categoría socioprofesional con la que ingresaron). En éstas pequeñas empresas la inmensa mayoría de los no nativos no han tenido oportunidades de promoción. Estadísticamente la observación es más fehaciente en cuanto la población tabulada en la matriz de no nativos es superior en volumen (165 individuos) a la de nativos (119 individuos); es decir, que la probabilidad de hallar no nativos móviles es tan débil que serían precisas muestras de tamaño mucho mayor para poder encontrarlos en magnitudes estadísticamente apreciables. La comparación de tres categorías receptoras permite describir más en concreto la diferencia de movilidad entre nativos y no nativos en estas pequeñas empresas:

- En los nativos, trabajadores manuales calificados en el momento de la encuesta, el 25% proceden de categorías inferiores; entre los no nativos manuales calificados, sólo el 12%.
- En los nativos, técnicos bajos, el 60% proceden de categorías inferiores; entre los no nativos técnicos bajos, el 20% proceden de categorías inferiores.
- Entre los nativos, jefes administrativos, el 82% proceden de categorías inferiores; entre los no nativos, jefes administrativos, hallamos únicamente el 25%. En otros términos, la reducción de oportunidades para la promoción (que ya sabemos que es una propiedad intrínseca de la pequeña empresa), afecta más intensamente a los no nativos que a los nativos.

- La lectura desde las categorías emisoras (cuadros nº 25 y 26) arroja resultados aún más determinados. El lector puede ver que en la matriz correspondiente a no nativos, pequeñas empresas, con porcentajes por categorías emisoras, apenas hay indicaciones numéricas fuera de la diagonal: la gran mayoría de los individuos son no móviles.
- Entre los nativos, el 43% de quienes ingresaron como peones y semicalificados pudieron pasar a categorías superiores; entre los no nativos ese porcentaje se reduce al 8%.
- Entre los nativos, el 33% de quienes ingresaron como empleados administrativos pudieron pasar a categorías superiores; entre los no nativos, el porcentaje es de nuevo de 8%.

Entremos ahora en el examen de las matrices correspondientes a empresas medianas y grandes (cuadros nº 27 al 30 del Apéndice 1). La primera constatación de importancia reside en que son muy pequeñas las diferencias porcentuales entre nativos y no nativos cuando observamos la promoción desde las categorías receptoras; en cambio las diferencias son notables cuando leemos la promoción desde las categorías emisoras.

En efecto,

- El 42% de los manuales calificados nativos proceden de la categoría peones y semicalificados; el 38% es la cifra homóloga para no nativos.
- El 27% de los técnicos bajos nativos proceden de la categoría manuales calificados; el 29% es la cifra homóloga para no nativos.
- El 12% de los técnicos medios nativos proceden de la categoría técnicos bajos; el 14% es la cifra homóloga para no nativos.
- El 5% de los profesionales (técnicos superiores) nativos procede de la categoría técnicos medios; la cifra homóloga para no nativos es de 7%.
- El 35% de los subalternos nativos procede de la categoría trabajadores manuales no calificados (peones, "especialistas", etc.);

la cifra para no nativos es también de 35%.

- el 16% de los empleados administrativos nativos procede de la categoría subalternos; 18% es la cifra homóloga para no nativos.
- El 37% de los jefes administrativos nativos proceden de la categoría empleados administrativos; 44% es la cifra homóloga para no nativos.

Podemos ver que el uso de esta escala de categorías socioprofesionales, controlando el tamaño de empresa, nos demuestra la existencia de un orden sistemático que las empresas no alteran con decisiones discrecionales. La lectura de los valores porcentuales situados en la diagonal de los cuadros nº 27 y 28, respectivamente para nativos y no nativos,

Nativos: 99, 58, 23, 59, 80, 60, 79, 32, 54,  
No nativos: 100, 61, 22, 69, 82, 62, 70, 29, 30,

hace emerger como diferencias estadísticamente significativas solamente las correspondientes a los técnicos medios (10%, 69-59) y a los directores-gerentes (-24%, 30-54), y ambas son explicables. Ya hemos visto en los vols. 2 y 3 de nuestra serie que un mayor recurso al mercado de trabajo ha sido necesario en el caso de los técnicos medios por insuficiencia de personal calificado y de técnicos bajos que promocionar. Este fenómeno se observa sobre todo en el fuerte corte que hay en la promoción de los trabajadores manuales calificados; hasta el 16% de éstos pueden pasar a técnicos bajos, pero menos del 3% consiguen llegar a técnicos medios. Por su parte el paso de técnicos bajos a técnicos medios oscila entre el 13 y el 17%, excepto en el caso particular de los no nativos que ingresaron como técnicos bajos en grandes empresas (+500), 29% de los cuales llegaron a técnicos medios.

Por lo que respecta a la diferencia de 24% en la casilla de los directores-gerentes, no se pueden formular hipótesis sobre recurso al mercado de trabajo porque no sabemos, para cada caso en particular, cuándo la gerencia está unida ab initio a la participación en la propiedad de la empresa. Prima facie parece que hay menos no nativos en los que se da dicho vínculo, y por tanto

son proporcionalmente más (+24%) los no nativos que han debido seguir carreras intra-empresa para llegar a la categoría más alta de gestión y dirección (en otras palabras, han debido "superar sus pruebas" en el interior de las empresas).

Ahora bien, la lectura de real interés sociológico es la que se hace a partir de las categorías emisoras (i.e., desde los lugares de partida de los individuos). Las razones son de dos clases, unas de orden numérico, las otras de orden social. Se usan como categorías de llegada las de nivel más alto de la escala, y por tanto sus volúmenes absolutos son cuantitativamente reducidos (los técnicos superiores, los jefes administrativos y directores nos ministran N de magnitud reducida); los porcentajes calculados sobre estas bases tienen entonces unos paréntesis de confiabilidad muy amplios. En cambio los efectivos absolutos de las categorías de origen (peones y semicalificados, trabajadores calificados, subalternos, empleados administrativos, etc.) son cuantitativamente considerables y permiten trabajar eficazmente sobre ellos. Por el lado social, en el caso de la lectura desde las categorías de llegada lo que hacemos es observar llegadas por promoción y reclutamientos a través del mercado de trabajo de individuos a los que hay que suponer que poseen ya un nivel determinado, es decir, portadores de atributos similares o equivalentes sea en educación, sea en competencia técnica, sea en edad, en experiencia, etc. Leyendo la movilidad desde las categorías de partida, se observa hasta qué punto la aparente igualdad de atributos encubre la desigualdad de recursos y de oportunidades.

Las diferencias entre nativos y no nativos son tanto mayores cuanto más bajo es el nivel de la categoría social de origen, y tienden a desaparecer cuanto más alta es dicha categoría. En efecto,

- El 37% de los nativos que ingresaron como trabajadores manuales no calificados o semicalificados lograron pasar a calificados, y el 9% a técnicos bajos. Entre los no nativos que ingresaron como no calificados, el 20% (17% menos) pasaron a calificados, y el 3% pasaron a técnicos bajos,
- Tomando de nuevo como lugar social de observación la misma cate-

goría de origen (manuales no calificados), el 5% de los nativos abandonaron el trabajo manual para pasar a categorías administrativas; entre los no nativos de la misma categoría de partida, el porcentaje es menos de la mitad del anterior, 2%.

- El 11% de los nativos que ingresaron como trabajadores manuales calificados pasaron a técnicos bajos; entre los no nativos de igual categoría de origen, el porcentaje significa poco más que la mitad del anterior, 6%.
- La reducción a la mitad de las probabilidades de los no nativos respecto a los nativos se reproduce en el caso de los individuos ingresados como técnicos medios que lograron pasar a técnicos superiores (profesionales superiores): 12% de los técnicos medios nativos hicieron esa promoción, y 6% de los no nativos.
- En este área de flujos laborales, emerge como un hecho singular el de la mayor promoción (+7%) de los técnicos bajos no nativos que pasaron a técnicos medios. El 17% de los técnicos bajos nativos promocionaron a técnicos medios; la cifra homóloga para no nativos es de 24%. Pero esta diferencia se halla condicionada por los otros componentes de la suma de porcentajes a 100; en efecto, el 20% de los técnicos bajos nativos fueron más allá de técnicos medios (8% llegaron a profesionales superiores y 12% a jefes administrativos), en tanto que en el caso de los técnicos bajos no nativos, si bien la misma proporción llegaron a técnicos o profesionales superiores (8%), sólo una cuarta parte de la proporción de los nativos llegaron a jefes administrativos (3%). Esta disparidad entre nativos y no nativos (que ingresaron como técnicos bajos) en lo que concierne sus promociones respectivas a una categoría que no pertenece a la vía técnica sino a la administrativa, nos remite al tema de los pasos de la vía técnica a la administrativa y viceversa, fenómeno que designamos con el nombre de plurifuncionalidad y que ya tratamos anteriormente (véase vol. 2º, págs. 88 y sigts.).
- Esta plurifuncionalidad se observa también entre los nativos que ingresaron en las empresas con la más baja de las categorías administrativas, la de subalterno. El 12% de los nativos pasaron a la vía técnica; la cifra correspondiente para no nativos es de 6%.

- Los nativos que ingresaron como subalternos muestran una fuerte capacidad de promocionar por la vía administrativa: 26% pasaron a empleados administrativos, 36% a jefes administrativos y 2% a directores. En el primer paso promocional (de subalterno a empleado administrativo) los no nativos no emergen como comparativamente desprivilegiados (22% de los ingresados como subalternos llegaron a empleados administrativos); basta, sin embargo, una simple mirada a las cifras para ver que hay una ruptura entre las probabilidades de unos y otros cuando se trata de la prolongación de la promoción: los nativos tienen una serie de valores porcentuales en orden creciente, mientras que en el caso de los no nativos es fuertemente decreciente:

Cuadro nº 17  
Ingresados como subalternos

Origen	Permanecen en la misma categoría	Promocionan a empleados administrativos	Promocionan a jefes administrativos	Promocionan a directores
Nativos	24%	26%	36%	2%
No nativos	59%	22%	13%	0%

Los complementos a 100 son: 12% nativos que pasaron a la vía técnica (de ellos, 3% técnicos superiores y 2% técnicos medios); 6% no nativos que pasaron a la vía técnica (2% de ellos llegaron también a técnicos superiores)

Cuando entramos en el estudio del área de categorías administrativas, desde la de empleados administrativos a la de directores y gerentes, vemos que las diferencias entre nativos y no nativos tienden a desaparecer: 27% de los nativos que ingresaron como empleados administrativos promocionaron a jefes administrativos; 26% de los no nativos realizaron idéntica promoción. El 8% de los nativos que ingresaron como jefes administrativos pasaron a directores; el 10% de los no nativos de la misma categoría de origen hicieron esa promoción, etc. En consecuencia, podemos decir que en la parte más alta de la escala socioprofesional donde, presumiblemente, se igualan los atributos y recursos de los individuos y su competencia técnica o profesional deviene independiente de sus orígenes, los privilegios y las oportunidades se hallan más equidistribuidos. Cuanto más baja es la

posición en la escala socioprofesional, más desiguales aparecen (intra-área, que es lo importante), esas oportunidades según se trate de nativos o no nativos (27% menos de no nativos promocionan cuando se ingresa con la categoría de trabajador manual no calificado, una diferencia porcentual ciertamente considerable, y desde luego fehaciente dada la magnitud de los N observados: 577 nativos y 1634 no nativos en dicha categoría de entrada, empresas de tamaño medio (100-500) y grande (+500) agregadas).

No sería pertinente, para los fines de nuestra investigación, limitarnos a dejar aquí las cosas, en la mera descripción de los hechos. ¿Cuáles pueden ser las causas de estas diferencias, en la movilidad socioprofesional, entre nativos y no nativos, precisamente en determinadas áreas, las de menor status en la escala social? ¿Han sido las cosas siempre así, fuese cual fuese el periodo de ingreso de los no nativos, o se trata de un fenómeno que varía históricamente y que se ha hecho más intenso recientemente?.

Traducida esta última pregunta en términos de nuestra investigación, significa que debemos hacer un análisis a lo largo del periodo 1930-1970, observando las promociones habidas para cada categoría de ingreso, especificando estos ingresos por grupos anuales o quinquenales, y distinguiendo entre nativos y no nativos.

Este análisis arroja resultados de un interés inequívoco; constituye asimismo una demostración de que en sociología, igual que en otros conocimientos científicos, lo que logramos saber sobre la realidad depende muchas veces del poder de los instrumentos técnicos que utilizamos. Cuanto más afinamos estos instrumentos y más poderosos son, mejor se nos revela la estructura interna de las cosas.

En el cuadro nº 18 (que no hemos trasladado al Apéndice precisamente porque es importante que el lector lo pueda leer simultáneamente con el texto), tenemos lo siguiente:

- las promociones descienden, como norma general, cuanto más reciente es el ingreso en las empresas. Pero no descienden con similar intensidad para todas las categorías socioprofesionales de origen, ni para nativos y no nativos. Relacionando las promociones so-

cioprofesionales que han tenido los nativos ingresados en el periodo 1960-70 con las de los nativos ingresados en el periodo 1952-59, vemos que la pérdida media, por así decir, atribuible a las limitaciones por baja antigüedad es del orden de 40% (esto es, los nativos conservan, en promedio global, el 60% de las oportunidades de promoción, medidas respecto a las cuotas de promoción que tuvieron los ingresados en el anterior periodo de coyuntura económica expansiva, 1952-59). Haciendo esta misma operación para los no nativos ingresados en 1960-70 respecto a los ingresados en 1952-59, vemos que sólo conservan el 33% de oportunidades de promoción.

- Las categorías de no nativos comparativamente más desfavorecidas son, por este orden de más a menos: técnicos medios, trabajadores manuales calificados, y empleados administrativos. Sabiendo que las promociones de los no nativos tienen trayectorias comparativamente cortas (medidas en términos del volumen cuantitativo de las categorías alcanzadas a partir de una determinada categoría de origen), la caída relativa de las cuotas de promoción para los ingresados en el periodo 1960-70 en las tres categorías antes citadas (empleados administrativos, trabajadores manuales calificados y técnicos medios) implica probablemente una elevación del nivel de partida para una parte de la subpoblación no nativa. Elevar el nivel del punto de partida que es visible en el cuadro nº 18 por las casillas vacías (marcadas por asteriscos) en los períodos cronológicos más lejanos, y que implican insuficiencia numérica de los individuos estadísticamente necesarios para los cálculos. Es decir, ha habido una diferenciación en el interior de la subpoblación no nativa, con acrecentamiento de los individuos técnicamente calificados, y este fenómeno es muy reciente.
- Una diferenciación de otra naturaleza la hallamos en el área de las categorías más bajas de ingreso (los manuales no calificados y los subalternos). La caída en las cuotas de promoción de los primeros es muy fuerte (desde 50% para los no nativos reclutados en 1952-59 a 16% para los reclutados en 1960-70) y este indicador numérico nos sugiere dos cosas: o bien que este grupo de no nativos sufre una cierta carencia de atributos que posibilitan la promoción y de los cuales no carecían los pertenecientes a la misma clasificación pero ingresados en las empresas en 1952-59, o bien la espe-

Cuadro n° 18

Cuotas porcentuales de promoción de los individuos contratados por las empresas, según períodos cronológicos (1930-1970), por categorías socioprofesionales de ingreso, y distinguiendo entre nativos y no nativos. Población masculina 24-55 años en 1970.

Categorías socioprofesionales de ingreso y Origen	Periodos de admisión				
	Antes de 1935	de 1936 a 1945	De 1946 a 1951	De 1952 a 1959	De 1960 a 1970
<u>Trabajadores manuales no calificados</u>					
Nativos	73	77	80	58	30
No nativos	(*)	54	46	50	16
<u>Trabajadores manuales calificados</u>					
Nativos	(*)	28	29	14	10
No nativos	(*)	36	32	19	4
<u>Técnicos bajos</u>					
Nativos	(*)	(*)	34	31	37
No nativos	(*)	(*)	(*)	40	27
<u>Técnicos medios</u>					
Nativos	(*)	(*)	(*)	37	12
No nativos	(*)	(*)	(*)	40	5
<u>Subalternos</u>					
Nativos	91	100	79	72	46
No nativos	(*)	71	82	44	19
<u>Empleados administrativos</u>					
Nativos	100	91	67	47	11
No nativos	(*)	70	70	41	9

(\*) Efectivos insuficientes ( $N < 10$ ) para cálculo de porcentajes. Las cifras indican el % de individuos que en el momento de la encuesta tienen una categoría superior a aquélla con la cual ingresaron.

cialización sobre tareas incide negativamente sobre la promoción, en cuanto la mayoría de los miembros del grupo efectúan una rotación de puestos de trabajo intra-categoría. La primera hipótesis nos reenvía al análisis diferencial de la educación: la casi totalidad de los individuos de nuestra categoría E (manuales no cali

ficados) tienen estudios sólo primarios, pero es muy importante dentro de ese conjunto la distinción entre los estudios primarios completos y los incompletos. En el volumen 3º, págs. 82 y 83, se vió que cuanto más recientemente reclutados son los no nativos de categorías bajas, mayor es la proporción de individuos con estudios primarios incompletos, y que esta proporción crece diacrónicamente (es decir, llegan a las empresas en 1969-70, contingentes de individuos migrantes que tienen un nivel educativo inferior, como propiedad colectiva, al nivel educativo de migrantes de oleadas migratorias más remotas). Este hecho introduce nuevos cortes dentro de la subpoblación migrante, puesto que, como vimos anteriormente, una fracción de ella ha conseguido calificarse técnicamente y aparece ingresando en las empresas con categorías en las cuales, y en períodos más lejanos, los no nativos eran estadísticamente insignificantes.

Si ésto es así (y hay evidencia estadística para suponer que lo es), entonces en las categorías más bajas (manuales no calificados y subalternos) la distancia de cuotas de promoción entre nativos y no nativos se incrementará, y ésto es lo que hace aparecer el cuadro nº 18 para los ingresados en el periodo 1960-70.

Es del mayor interés observar que los no nativos que ingresaron en las empresas en el periodo 1952-59 por categorías de la vía técnica (desde manuales no calificados a técnicos medios) tuvieron cuotas de promoción próximas o iguales a las de los nativos, y que ese subconjunto de la población no nativa no aparece en modo alguno como comparativamente desprivilegiado. La acentuación de las distancias es un fenómeno posterior a 1960, y ésto puede deberse a carencias del propio grupo migrante, o al resultado de modificaciones en la división técnica del trabajo, como ya pusimos de manifiesto en el volumen 3º (sobre movimientos en el mercado de trabajo).

La utilización en el análisis de la variable "antigüedad en el puesto de trabajo actual" (a diferenciar de "antigüedad en la empresa"), nos permite completar el conocimiento de estos movimientos socioprofesionales con dimensiones más precisas. Excepto en el caso de los jefes administrativos, entre los cuales no hay diferencias entre nativos y no nativos en lo que concierne a baja

antigüedad (menos de 2 años), en todas las demás categorías la proporción (intra-población) de baja antigüedad entre los no nativos es superior a la correspondiente de nativos para la misma categoría.

Cuadro nº 19

Antigüedad de menos de dos años en el puesto de trabajo actual, en categorías socioprofesionales finales, distinguiendo entre nativos y no nativos. Trabajadores manuales, 24-55 años en 1970.

	Trabajadores manuales calificados	Trabajadores manuales no calificados
Antigüedad de menos de dos años:		
Nativos	25% (100 = 506)	25% (100 = 241)
No nativos	46% (100 = 895)	43% (100 = 1163)

Estas cifras nos permiten suponer que en el periodo de expansión económica 1961-1970, el turnover de los no nativos en estas categorías socioprofesionales ha sido bastante intenso, y que una buena parte de su movilidad ha pasado a través del mercado de trabajo.

El examen de los niveles de educación de la subpoblación no nativa, por periodos cronológicos de admisión en las empresas, revela algo sumamente pertinente para comprender esta diferenciación que se ha producido en las cuotas de movilidad socio profesional de los no nativos, según que hayan ingresado en el periodo de estancamiento (1946-51, cuando las migraciones internas dirigidas hacia el sector privado de nuestra zona de estudio eran débiles) o en el periodo de expansión por substitución de importaciones (1952-1959, primera gran oleada migratoria moderna), o en los periodos 1962-66 y 1967 a 1970 (en los cuales puede dividirse la coyuntura económica más reciente cubierta por nuestros datos, una de cuyas dimensiones han sido las fuertes migraciones que han cambiado la composición de la población activa en nuestra área ocupacional). Ya adelantamos

... —> (sigue texto pag. 41) ...

unos hechos de sumo interés sobre este aspecto en el Addendum al volumen nº 3 de nuestra serie (véase pp. 81 y sigtes.); ahora nos hallamos en situación de precisar más en detalle la cuestión de las diferencias diacrónicas en los niveles de educación de la población no nativa.

Los subconjuntos de individuos ingresados en las empresas de nuestra muestra en períodos más remotos (1929-1945 y 1946-1951) se distinguen por los débiles porcentajes de educación secundaria completa y educación superior, técnica o universitaria. Necesariamente debe ser así, porque en esos períodos era muy pequeña la fracción de la población del país que tenía estudios por encima de los primarios. Sin embargo, un análisis minucioso de las distribuciones correspondientes a esos períodos otorga fundamento a la hipótesis de que la composición por niveles educativos de una población migrante no es la misma que la del conjunto de la población de las zonas de las cuales procede, porque emigran de preferencia individuos con atributos educativos diferenciales que les permiten esperar unas probabilidades de éxito en las áreas de llegada. Es preciso recordar aquí que, en una población de niveles de estudio generalmente bajos, el simple corte entre estudios primarios incompletos y estudios primarios completos implica un salto cualitativo de una magnitud muy considerable.

Pues bien, observemos estos datos, extraídos del cuadro nº 32 del Apéndice (cuadro que el lector puede consultar más adelante en este mismo volumen):

Cuadro no 20

Niveles de estudioſ en la subpoblación no nativa, según dos periodos de contratación 1946-51 y 1967-1970. En % intra-periodo. Población masculina 24-55 años en 1970.

Estudios más altos conseguidos	Ingresaron en las empresas en los años	
	1946 a 1951 ambos inclusive	1967 a 1970 ambos inclusive
Primarios incompletos o alfabetizados	38.8	52.0
Primarios completos	43.3	30.0
Secundarios incompletos	10.4	5.3
Estudios laborales, maestros industriales, técnicos diversos no oficiales	1.5	2.3
Secundarios completos (clásicos)	3.5	1.1
Secundarios completos (técnicos)	0.5	3.7
Universitarios incompletos	0.5	1.6
Universitarios completos (clásicos)	1.5	1.5
Universitarios completos (técnicos)		2.5
	100	100

Al tomar dos periodos cronológicos distantes entre sí, estamos en condición de ver que se han producido cambios importantes en los dos extremos de la escala educativa de las subpoblaciones no nativas correspondientes: por una parte se ha triplicado la proporción de individuos con estudios universitarios, y se ha multiplicado por siete la proporción de individuos con estudios secundarios técnicos; pero al mismo tiempo se ha alterado la relación entre los trabajadores con estudios primarios completos y los que sólo tienen estudios primarios incompletos, en sentido desfavorable, porque aumenta la magnitud de los que no completaron una educación

primaria (y correlativamente disminuye la de quienes alcanzaron a completar los estudios primarios; de una relación aprox. 1:1 a 5:3).

Estos hechos nos dicen que las migraciones han ido desnando poblaciones de atributos diferentes y de orígenes socioeconómicos distintos, según sean las áreas de partida de los flujos migratorios y el periodo en que acontecen estos movimientos. En todo caso suponen una pérdida para las regiones que se vacían, porque siempre la composición por niveles educativos de las poblaciones aferentes a nuestra zona es superior a la composición educativa global de la población in situ de origen; pero en las fechas más recientes (desde 1961 en adelante) se han incorporado a los movimientos migratorios masas de individuos con niveles educativos muy bajos, los cuales parece que eran más reticentes a emigrar en los periodos anteriores a 1959 o pertenecen a zonas rurales o sectores sociales antes menos tocados por la migración.

No es sorprendente, entonces, que los no nativos ingresados en las empresas de nuestra muestra en los periodos 1946-1951 y 1952-59 hayan tenido unas cuotas de movilidad socioprofesional intra-empresa ciertamente positivas y que resisten la comparación con las cuotas de promoción de los nativos (el lector puede volver la vista atrás, al cuadro nº 5 en este mismo volumen). Y que este fenómeno no haya tenido una continuidad (otros factores permaneciendo controlados o constantes).

Lo que ha ocurrido más recientemente parece ser lo siguiente:

- Por una parte afluyen no nativos más educados, que ingresan en categorías relativamente altas en nuestra escala (técnicos medios, empleados administrativos); por ello sus cuotas de promoción son débiles: entran en la estructura ocupacional a mitad de nivel en el camino ascendente de la promoción.
- Por otra parte han estado llegando masas de individuos con estudios primarios incompletos o sin estudios en absoluto, individuos de edades medias (34-45 años) e incluso mayores aún (46-55 años), que han hallado ocupación en el pool de empleos que hemos venido

investigando. Pero estos individuos de bajo nivel educativo no han podido promocionar en las empresas. A favor de unas condiciones del mercado de trabajo muy particulares (pleno empleo hasta 1973 inclusive y gran demanda de mano de obra) han tenido la oportunidad de substituir la promoción estable intra-empresa que realizaron una buena parte de los no nativos de oleadas migratorias más antiguas, por una movilidad inter-empresas (pero intra-categoría) probablemente buscando la maximización de la remuneración monetaria momentánea o coyuntural. Esta hipótesis es coherente con un fenómeno social bien conocido de los especialistas en sociología del trabajo: el fuerte turnover de los trabajadores manuales de bajo nivel de educación y de calificación, en períodos expansivos del empleo, en el primer año o los dos primeros años de su reclutamiento.

Evidentemente, la integración de los no nativos en la estructura ocupacional del área de llegada, cambiará si se modifican la coyuntura económica y la situación del mercado de trabajo, y motivaciones que antes podían satisfacerse meramente cambiando de empresa,emergerán ahora en forma de reivindicaciones monetarias intra-empresa.

Completando este delineamiento que hacemos de un conjunto de relaciones sociales, digamos que cualquier lector que reflexione mínimamente sobre el tema comprenderá que estos sistemas de relaciones son diferentes en una sociedad dominada por la ética del trabajo que en una sociedad dominada por la ética del consumo. Grosso modo los períodos 1945-1959, por una parte, y desde 1967 en adelante por la otra, constituyen ejemplos (en nuestra zona de estudio, Barcelona y su área metropolitana) de esos modelos sociales. Y las diferencias que hallamos históricamente en la promoción socio-profesional constituyen asimismo dimensiones de sistemas de relaciones sociales distintos, en el primero de los cuales la empresa puede satisfacer una buena proporción de las motivaciones de carrera profesional y de remuneración monetaria de los individuos, en tanto que en el segundo modelo la remuneración monetaria creciente funciona, en parte, como un substituto a la promoción profesional disminuida, y en parte como un instrumento para satisfacciones sociales realizable fuera de la empresa; ésto es, en status débilmente asociados a la jerarquía profesional (los status construidos sobre la visualidad pública del consumo individual o familiar).

APÉNDICE nº 1Cuadro nº 21

Distribución de la población muestrada, según su antigüedad en las empresas, en cada categoría socioprofesional. En % intra-categoría. Población masculina 24-55 años en 1970.

Antigüedad en las empresas	Categorías socioprofesionales						
	A	B2	B1	C1	C2	D	E
Menos de tres años	22.6	11.5	21.9	14.8	18.4	23.7	26.4
De tres a 10 años	40.6	25.2	43.6	40.7	38.8	38.7	51.6
Más de 10 años	36.8	63.3	34.5	44.5	42.8	37.6	22.0
N = 100	100 (212)	100 (278)	100 (119)	100 (499)	100 (152)	100 (1539)	100 (1591)

Cuadro nº 22

Distribución de la población muestrada, según su antigüedad en el puesto de trabajo desempeñado en el momento de la encuesta, por categorías socioprofesionales. En % intra-categoría. Población masculina 24-55 años en 1970.

Antigüedad en el puesto de trabajo	Categorías socioprofesionales						
	A	B2	B1	C1	C2	D	E
Menos de 3 años	37.3	40.0	31.8	36.7	27.7	38.3	39.8
De 3 a 10 años	50.3	46.8	61.0	53.1	48.5	49.2	47.0
Más de 10 años	12.4	13.2	7.2	10.2	23.8	12.5	13.2
N = 100	100 (212)	100 (278)	100 (119)	100 (499)	100 (152)	100 (1539)	100 (1591)

Cuadro no 23

Movilidad socioprofesional de los catalanes nativos en las pequeñas empresas (tamaño <50), según categorías receptoras (categoría socioprofesional en el momento de la encuesta). En % intra-categoría. Población masculina 24-55 años en 1970.

**Cuadro nº 24**

Movilidad socioprofesional de los no nativos en las pequeñas empresas, según categorías receptoras (categoría socioprofesional en el momento de la encuesta). En % intra-categoría. Población masculina, no nativa, 24-55 años en 1970.