



GÉNERO, EMPRESA E HISTORIA

Lina GÁLVEZ MUÑOZ

Siguiendo la definición del Diccionario de la Real Academia de la Lengua, la primera acepción de género en lengua castellana se refiere al conjunto de seres que tienen uno o varios caracteres comunes. Se trata por tanto, de una definición muy amplia principalmente relacionada con el género humano y que no se refiere en principio a ningún tipo de división entre hombres y mujeres, aunque es cierto que un hombre posee caracteres en común con otros hombres y que una mujer posee caracteres en común con otras mujeres, pero no es menos cierto que hombres y mujeres poseen entre ellos caracteres comunes. Sólo gramaticalmente el género se refiere a la ordenación de los sustantivos entre masculino, femenino y neutro. En realidad, el género tal y como se usa en este estudio y en toda la literatura tendente a distinguir entre hombres y mujeres en base a diferencias culturales es una traducción directa del término inglés *gender*, que sí se refiere a las diferencias entre hombres y mujeres. Tan específico es el término inglés que es criticado por excluir a grupos de personas que no se identifican ni como hombres ni como mujeres desde el punto de vista social, cultu-

ral y sobre todo sexual. En la lengua inglesa, *gender* se refiere en primera instancia a la diferencia que se hace en muchos idiomas entre el masculino y el femenino, y en segunda instancia tiene un significado más amplio, el de la división entre lo masculino y lo femenino. En este sentido, *gender* actúa como sinónimo de *sex*, sexo. Si semánticamente puede ser considerado sinónimo de sexo, no lo es en las Ciencias Sociales. Precisamente, el concepto de género nace en oposición al concepto de sexo. Si el sexo hace referencia a una distinción biológica entre hombres y mujeres, el género apunta a una cultural. Esto no quiere decir que el concepto de género niegue las diferencias biológicas que existen entre los sexos, sino que esas diferencias físicas son menos útiles para entender la experiencia histórica y la sociedad de lo que lo es el significado que históricamente se ha dado a lo masculino y lo femenino y que por aculturación consciente y/o inconsciente es considerado como lo natural dentro de la sociedad.

Género es por tanto en Ciencias Sociales la definición cultural del comportamiento apropiado de cada uno de los sexos. Sólo considerando el género como una construcción cultural es posible analizar el papel de mujeres y hombres en la sociedad y cómo se han construido las relaciones de poder en los mercados, instituciones y organizaciones. Los conceptos de masculino y femenino han sido construidos y han evolucionado históricamente modelando el lenguaje y, por tanto, también las categorías de análisis que están lejos de ser neutras. El propio concepto de trabajo o las distintas profesiones están contaminados por una división de género existente en la sociedad y por ello no pueden considerarse como neutros ni usarse acríticamente. La introducción del enfoque de género en el análisis histórico es particularmente útil porque puede ayudar a desvelar la construcción social tanto de las categorías de análisis encontradas en las fuentes como de las usadas por los investigadores.

Lo masculino ha sido lo genérico, lo propio de la especie y lo femenino lo característico construido en oposición o exclusión con respecto a lo masculino (1). De hecho, uno de los mayores problemas con los que hay que enfrentarse a la hora de estudiar los distintos papeles de mujeres y hombres en el mercado es la incapacidad de los paradigmas y conceptos al uso para explicar la naturaleza del trabajo de las mujeres. Esto ha

(1) Amelia Valcárcel toma esta definición de Simmel, donde el varón no se autoconcibe como sexo, sino que a lo masculino se lo considera propio de la especie y también propio de la especie lo que se masculiniza. Amelia Valcárcel, *Sexo y Filosofía*, Anthropos, Barcelona, 1991.

llevado a que autores que han intentado distinguir el comportamiento de las mujeres frente al de los hombres, aparte de ser conscientes de lo inadecuado de los modelos de análisis vigentes para el estudio del trabajo femenino, hayan tendido a ver automáticamente el comportamiento femenino como la desviación de la norma. El marxismo utiliza categorías de análisis pretendidamente neutras desde el punto de vista de género, como proletariado, explotación, producción y reproducción y asume una convergencia natural en los intereses económicos comunes entre hombres y mujeres de clase trabajadora, como si la división sexual del trabajo estuviera biológicamente determinada. Los teóricos de los mercados duales y segmentados tienden a identificar a las mujeres con los trabajadores del sector secundario del mercado (2). Los neoclásicos racionalizan los roles tradicionales de ambos sexos, tanto en la familia como en el mercado laboral, justificando y reforzando de esta manera el *statu quo* existente (3). El resultado es que se suele decir que el modelo de oferta de trabajo neoclásico sirve para explicar el comportamiento laboral de los hombres pero no el de las mujeres. Si no sirve para explicar el de las mujeres seguramente tampoco sirva para explicar el de los hombres en toda su complejidad. No obstante, es fácil justificar la valía de modelos sólo para parte de la población aun cuando se supone que ambas partes están compitiendo en el mismo mercado. Esto

(2) El segmento secundario del mercado de trabajo según lo crearon los teóricos del mercado dual, Piore y Doring, sería aquel formado por trabajadores sin cualificación, sujetos a una mayor movilidad laboral. De esa forma, algunas de las características que se le suponen a la mano de obra femenina, económica y elástica, serían también las de ese sector secundario. No obstante, gracias a las críticas feministas, los teóricos del mercado dual de la segmentación sobre la economía preindustrial, coinciden en que la colocación de las mujeres en el segmento secundario de la economía no tiene que ver en primera instancia con el mercado sino con su posición en la familia, condicionada por la división sexual del trabajo, los trabajos de R.D. Barron y G.M. Norris, «Sexual Divisions and the Dual Labour Market», Leonard Barker, D. y Allen S., eds., *Dependence and Exploitation in Work and Marriage*, Longman, Londres, 1976; Jill Rubery, «Structured Labour Markets, Worker Organization and Law Pay», *Cambridge Journal of Economics*, vol.2, 1978; o F. Wilkinson, ed., *The Dynamics of Labour Market Segmentation*, Academic Press, Londres, 1981; y las aportaciones de Nancy Folbre «Patriarchy in Colonial New England», *The Review of Radical Political Economics*, 12:2, págs.4-75, 1980; o Carmen Sarasúa, *The Rise of the Wage Worker. Peasant Families and the Organization of Work in Modern Spain*, Tesis de Doctorado, Instituto Universitario Europeo, Florencia, 1995.

(3) Una concisa crítica de los mayores marcos analíticos en Economía con respecto al género en Cristina Carrasco, ed., *Mujeres y Economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*, Icaria, Barcelona, 1999, y una extensa sobre la teoría marginalista en Jane Humphries, ed., *Gender and Economics*, Edward Elgar, Londres, 1995.

normalmente ocurre cuando se lleva a cabo un uso del género, distinguiendo entre hombres y mujeres, de manera superficial y descriptiva.

Tabla 1.1. La definición de género como categoría de análisis de Joan Scott

Primer nivel	<ul style="list-style-type: none">• Símbolos culturales
	<ul style="list-style-type: none">• Conceptos normativos
	<ul style="list-style-type: none">• Nociones políticas, referencias de instituciones y organizaciones
	<ul style="list-style-type: none">• Identidad subjetiva
Segundo nivel	<ul style="list-style-type: none">• El género como un campo primario de la articulación del poder

Elaboración propia sobre el artículo de Joan Scott (1988): «Gender: A Useful Category of Historical Analysis», Joan Scott, *Gender and the Politics of History*.

Ha habido muchas descripciones del enfoque de género, de más a menos complicadas. En este trabajo se usa una definición original pero inspirada en la definición de Joan Scott, sobre todo en tanto en cuanto se entiende que el análisis de género funciona a dos niveles, siendo principalmente el segundo nivel lo que hace del género «una categoría útil de análisis» (4). En el análisis de Scott (1988: 42-43), el primer nivel está formado por cuatro elementos que están interrelacionados pero que no operan simultáneamente. El primero de esos elementos contiene los símbolos culturalmente asequibles que evocan múltiples representaciones, incluso contradictorias; el segundo, los conceptos normativos; el tercero, las nociones políticas y las referencias a las instituciones y organizaciones sociales (en contra de algunos antropólogos que han restringido su uso a las parentelas y redes familiares); y el cuarto elemento contempla la identidad subjetiva. En el segundo nivel; el género es un campo primario dentro del cual o gracias al cual se articula el poder. Para esta autora el género es una vía primaria para entender el significado y las relaciones de poder en cualquier ámbito. El poder y las nociones asociadas a él, como la de legitimidad, son el interés principal de Scott y de todo el movimiento feminista —si se acepta que existe un único movi-

(4) Esta expresión parafrasea el ya clásico artículo de Joan Scott, «Gender: A useful Category of Historical Analysis», *Gender and the Politics of History*, Nueva York, 1988.

miento feminista, ya que en muchos casos es preferible hablar de «feminismos»—.

En el análisis de Scott, puesto que el género aparece como una división primaria, tiene la capacidad de transformar las Ciencias Sociales. Esta última parte es, sin duda, la propuesta más interesante del modelo de Scott y además enlaza directamente con el uso que las primeras feministas, que desarrollaron el concepto de género para diferenciarlo del de sexo, quisieron darle: el análisis de género no debía quedarse exclusivamente en analizar los impulsos emancipadores de las mujeres a lo largo de la historia sino que debía aspirar y conseguir cambiar las Ciencias Sociales.

Tabla 1.2. El género como objeto de estudio y como herramienta de análisis

Primer nivel: El género como OBJETO de estudio	• Descriptivo
	• Analítico
Segundo nivel: El género como HERRAMIENTA de análisis	• Reinterpretativo
	• Crítica conceptual

Elaboración propia sobre Gálvez (2000b).

Aunque se acepte que el poder es el concepto clave dentro de los análisis de género puesto que actúa en todos los ámbitos y puede englobar a otros conceptos, en este trabajo se propone y desarrolla una definición del género como categoría de análisis que no se centra en ningún concepto específico. La definición que aquí se desarrolla también contempla dos niveles que, además se retroalimentan. En el primer nivel el género es el objeto de análisis, y tiene a su vez dos vertientes. La primera sería simplemente descriptiva. Esta vertiente no sólo ha sido la más usada en los estudios sobre mujeres sino que por supuesto, ya que no implica ningún cambio de base, ha sido la más usada en las Ciencias Sociales en general, en su afán de incorporar a las mujeres en sus análisis y de «modernizarse». Se trata de incluir a las «mujeres», porque eran las invisibles, pero sin ir más allá, sin intentar explicar su invisibilidad, ausencia u olvido en relación con otras variables de análisis. En este nivel entraría, por ejemplo, una historia de las fábricas de tabaco centradas, en sus trabajadoras, o donde se insistiese en que estaban ocupadas por

mujeres llamadas cigarreras, pero sin indagar en su significado, en lo que esa ordenación de género supuso.

Analizar pertenece a la segunda vertiente del género como objeto de análisis. El género se usa en estos estudios para dar respuesta y analizar la interrelación de la división de género dentro de la sociedad con otros aspectos, como los cambios demográficos, la representación política y la evolución de los sistemas democráticos o como se trata en Gálvez (2000b), la interacción entre la división de género existente en los mercados de trabajo con las economías familiares, la toma de decisiones de los empresarios, el cambio tecnológico y la transición industrial.

En el segundo nivel, el género no es en sí el objeto de estudio sino que funciona como una herramienta para analizar un objeto de estudio distinto a las relaciones de género, aunque, y ahí está es la importancia de este enfoque, siempre contaminadas o construidas en base al género. De nuevo, tal y como se observa en la tabla 1.2., se distinguen dos subniveles. El primero serviría como una herramienta para corroborar o refutar tesis previas. Por ejemplo, el uso de la variable género dentro del estudio de la Compañía Arrendataria de Tabacos —CAT— al integrar el factor trabajo en toda su complejidad dentro de la gestión de la compañía, puede o no cambiar la idea de esta empresa como un «centro asistencial» del Antiguo Régimen en vez de una empresa capitalista. El otro subnivel en el que el género actúa como una herramienta de análisis coincide en parte con el segundo nivel de la definición de Scott —tabla 1.1—. Puesto que el género es una división primaria de la sociedad, los significados, los conceptos y las categorías de análisis se han construido históricamente y están contaminados por una visión de género. Conceptos como el de trabajo y el de empresa, tal y como se verá más adelante, están siendo cuestionados a través de este enfoque. La crítica de conceptos básicos de determinadas disciplinas como el trabajo o la empresa con respecto a la Economía deben servir para modificar las propias ciencias, como una alternativa de agrandar los horizontes y fundamentos de las disciplinas.

En este artículo se hace una revisión de la literatura sobre género e Historia Empresarial. Igualmente, se analiza la literatura sobre mercado y familia, y trabajo y cambio tecnológico, principalmente dentro de la Economía y la Historia. En el primer apartado se lleva a cabo la revisión de la literatura sobre género y empresa, aunque en este caso sería más justo decir sobre mujer y empresa. Se muestra cómo hasta muy recientemente la incorporación del análisis de género a la Historia Em-

presarial se ha mantenido principalmente en un nivel descriptivo y que sólo a partir de finales de los años noventa se está «incorporando» el género de una forma mucho más ambiciosa a la disciplina, dentro del segundo nivel de análisis identificado en la introducción de esta primera parte. La mayor parte de los trabajos se han llevado a cabo dentro del mundo académico norteamericano, claro reflejo de la importancia que la integración de mujeres y minorías étnicas en la sociedad norteamericana tiene en la opinión pública de este país. Este logro, aunque aún modesto y aislado, se corresponde con una voluntad de renovación dentro de una disciplina que sigue siendo minoritaria, y que intenta introducir aspectos culturales en el mundo de los negocios y abrirse e incorporarse a la sociedad.

En este sentido la «incorporación» de las mujeres al análisis empresarial se convierte en un vehículo privilegiado para estos fines aperturistas. De hecho, las aportaciones más importantes son las que proponen una renovación de la disciplina por completo, ya que los esfuerzos por encontrar a las mujeres en los ámbitos estudiados hasta ahora por la Historia Empresarial resultan harto insatisfactorios. Se reconoce que es difícil trazar la trayectoria de las mujeres dentro de la Historia Empresarial porque han quedado engullidas o diluidas por otros miembros de la familia y porque se concentraron principalmente en pequeños negocios familiares que han dejado pocas huellas, y aunque se reconoce que solamente o principalmente a través de las mujeres trabajadoras es posible saber más acerca del papel de la mujer en las empresas, los estudios en este campo brillan por su ausencia, como lo hace todo el análisis laboral dentro de la Historia Empresarial. En este sentido, el uso de la variable género está malgastando un gran potencial, el de incluir el factor trabajo como un elemento clave dentro de la Historia Empresarial. Puesto que este es uno de los objetivos que persigue este artículo, en el segundo apartado se presentan desarrollos teóricos e historiográficos ajenos a la Historia Empresarial, como la colocación del mercado y la familia al mismo nivel de análisis y la noción de sistemas tecno-laborales que permiten incluir el análisis laboral en la Historia Empresarial a través del uso de la variable género y de esa forma ampliar las fronteras de esta disciplina.

Mujer y empresa o la necesidad de redefinir

El concepto de género como algo que indica una división básica de la sociedad y no simplemente identificado con el término mujer o femenino, no ha llegado a los estudios de Historia Empresarial hasta los años noventa del siglo XX. Su

origen, y no sólo esto, puesto que esos estudios siguen abundando en la actualidad, ha sido el de encontrar el papel de la mujer en el mundo empresarial en torno a tres temas principales: la presencia histórica, la falta de mujeres en los órganos de poder dentro de las empresas y el futuro de las mujeres en el mundo empresarial. Estos tres temas son los que han centrado los intereses académicos y corporativos.

Los primeros intentos de encontrar la presencia de las mujeres en el mundo empresarial, que no laboral, partieron de círculos empresariales como la revista *Fortune*, que en 1935 llevó a cabo la primera revisión sobre el papel de las mujeres en el mundo empresarial o de personas cercanas a círculos empresariales, como Lillian M. Gilbreth, que a finales de los años veinte se preguntaba qué hacía que las mujeres triunfaran en el mundo de los negocios. No obstante, estos fueron intentos aislados y que no evolucionaron demasiado con el transcurrir del siglo, ya que ni las mujeres fueron cambiando sustancialmente su papel en la empresa ni el movimiento feminista irrumpió en la disciplina como sí lo hizo en otras disciplinas, sobre todo a partir de los años sesenta. Mientras que la conocida como «Segunda Ola» del movimiento feminista se infiltraba en disciplinas como la Historia, el Derecho e incluso la Economía, dominada por un método —la teoría marginalista— aparentemente neutro y científico, no ocurrió lo mismo con la empresa, que se consideraba y estudiaba como un ente inhumano.

Si las feministas no se interesaron por la empresa, tampoco se interesaron los estudios empresariales, incluida la Historia Empresarial, por las mujeres. Contemporáneamente al desembarco feminista en las Ciencias Sociales, la Historia Empresarial comenzaba a consolidarse como una disciplina autónoma y que gracias principalmente a la obra de Alfred D. Chandler Jr. comenzaba a rebasar sus propias fronteras. Tanto el método empírico y sistemático usado por Chandler para analizar el desarrollo de la gran empresa americana como sus conclusiones, han constituido la base de la Historia Empresarial durante decenios y, posiblemente, son una de las contribuciones más importantes para entender el papel de las empresas en la economía.

Chandler, uniendo un modelo empíricamente construido de las fases del desarrollo económico americano con una explicación de la innovación organizativa basada en la tecnología, llevó a la Historia Empresarial más allá del análisis de los hombres de negocios y las empresas hasta el análisis de los procesos de toma de decisiones dentro de la moderna corpo-

ración integrada, y la interrelación de los mercados y la tecnología con la evolución del *capitalismo gerencial* (5).

Aunque Chandler revolucionó el estudio de la Historia Empresarial, deshumanizó la empresa. Ni los empresarios ni los trabajadores aparecen en el análisis de Chandler, y los gestores, la mano visible del cambio, que sí lo hacen, son asalariados de los que no interesa ni su origen ni su evolución. Chandler, en vez de preguntarse quién era el hombre de negocios, comenzó a preguntarse quién tomaba qué clase de decisiones y por qué. Hubo que esperar, por tanto, a que el paradigma chandleriano comenzase a modificarse en los años noventa para encontrar un nuevo interés en la Historia Empresarial relacionado con la presencia de la mujer en la empresa. Estos primeros trabajos, inspirados por la corriente de investigación principalmente americana del Women's Studies, se dedicaron principalmente a cubrir huecos, intentando rastrear la presencia de las mujeres. Si la historiografía comenzó su búsqueda de la mujer en la Historia a través de mujeres notables, como un intento de recuperar los impulsos emancipadores de la mujer en la Historia, los estudios empresariales buscaron a las grandes empresarias. Obviamente, el resultado fue similar: las mujeres no estaban presentes en ninguno de estos ámbitos de forma representativa. La carencia de derechos políticos y de derechos de propiedad se plasmaba en carencia de poder.

De hecho, el poder se ha convertido en un denominador común dentro de la búsqueda de la presencia o del papel de la mujer en el mundo empresarial, o tal vez sería más certero decir: la falta de poder. No en vano, el segundo de los grandes temas tratados en la literatura empresarial relativo al género ha sido por qué las mujeres no han llegado, y sobre todo: aún no llegan, a ocupar los puestos de poder dentro de las corporaciones empresariales si poseen las cualificaciones formales para hacerlo (6).

(5) Las tres obras principales de Alfred D. Chandler Jr. son *Strategy and Structure: Chapters in the History of the American Industrial Enterprise*, publicada en 1962, *The Visible Hand*, en 1977, y *Scale and Scope*, en 1990. Sobre el legado de Alfred D. Chandler Jr. dentro y fuera de la disciplina de la Historia Empresarial ver McCraw, ed, *The Essential Alfred Chandler: Essays Toward a Historical Theory of Big Business*, Boston, Mass., 1988 y más recientemente, Richard D. John, «Elaborations, Dissents: Alfred Chandler Jr.'s the Visible Hand after twenty Years», *Business History Review*, 71, 1997, págs. 151-200.

(6) El oficio de *manager* es sin duda uno de los más interesantes para explicar la construcción social de las profesiones con respecto al género. De un gestor no se espera tan sólo una formación o cualificación técnica sino que se le suponen habilidades de mando íntimamente relacionadas con una ordenación jerárquica de la sociedad. Mientras la imagen del gestor coincida con atributos considerados masculinos como el principio de autoridad, la incorpo-

Si el estudio de la presencia histórica de las mujeres en la empresa pertenece al ámbito historiográfico, los análisis de por qué las mujeres no llegan a la cima de las corporaciones se han desarrollado principalmente dentro de las escuelas empresariales e incluso en el mundo periodístico. La falta de promoción de las mujeres dentro de las empresas está relacionada con el tercer gran tema que ha interesado a la producción académica y editorial sobre mujer y empresa y, lo que es más importante, a las empresas mismas: el futuro de las mujeres en las corporaciones. El hecho de que el papel de la mujer en las empresas haya comenzado a ser una preocupación de éstas, ha vuelto la vista de la sociedad al problema «mujer y empresa» y, por tanto, ha disparado el interés académico por él (7). El protagonismo del tema de la mujer en la empresa dentro de la opinión pública y los círculos empresariales también ha motivado que exista un creciente interés por dicho tema dentro de las filas de la Historia Empresarial,

ración de las mujeres en un número significativo a la alta jerarquía empresarial seguirá siendo difícil aunque posean las cualificaciones para hacerlo.

Igualmente, el hecho de que el trabajo de gestor sea un puesto que implica la toma de decisiones y una gran responsabilidad es entendido todavía como un trabajo a tiempo completo asociado a una larga jornada laboral. Por tanto, mientras que gracias al mayor número de horas que las mujeres emplean en el trabajo doméstico los hombres no tengan necesidad de elegir entre su vida profesional y familiar, esta disyuntiva se les sigue presentando a las mujeres a la hora de acceder a puestos de responsabilidad. Sólo entendiendo los problemas derivados de la demanda de gestores con atributos masculinos y los problemas de oferta derivados del reparto de horas entre el trabajo doméstico y una profesión donde se exige una larga y continua jornada laboral, es posible entender la bajísima proporción de ejecutivas. No obstante, la demanda de gestores está cambiando hacia un modelo más interactivo, buscando alternativas al gestor autoritario. Igualmente, los nuevos avances en el mundo de las comunicaciones están flexibilizando la jornada laboral y, por tanto, la oferta. Lo que parece cambiar más lentamente, aunque también lo esté haciendo, son los roles domésticos entre hombres y mujeres.

(7) La literatura sobre «Women in Management» es muy extensa y va desde estudios comparativos internacionales sobre las diferencias en la presencia de la mujer en los puestos de gerencia en las empresas (Nancy J. Adler, Dafna N. Izraeli, eds. *Competitive Frontiers: Women Managers in a Global Economy*, Blackwell, Cambridge, Mass, 1994), a los estudios que trazan la evolución de las mujeres en los puestos de responsabilidad en las empresas desde los años setenta hasta ahora, mostrando que aunque las mujeres consiguieron entrar en la profesión aún están escasamente representadas en los órganos de poder. El término *techo de cristal* se desarrolló en el ámbito periodístico, empresarial y académico en los Estados Unidos a final de los años ochenta para describir la situación que las mujeres estaban viviendo en las empresas: podían ver la cima de las corporaciones porque el cristal era transparente pero nunca podían llegar a ella puesto que existía ese techo de cristal. Sobre la evolución del papel de la mujer en la gerencia ver Ellen Fagenson, ed., *Women in Management: Trends, Issues, and Challenges in Managerial Diversity*, Newbury Park, Sage Publications, California, 1993.

que no ha permanecido ajena al debate. No obstante, y tal y como se ha expuesto en el párrafo anterior, la introducción del tema en la Historia Empresarial hay que relacionarlo también con cambios internos dentro de la disciplina basados en las modificaciones y rechazos al paradigma chandleriano, como el énfasis en la diversidad de alternativas empresariales y organizativas en vez de en modelos universales jerarquizados, el interés por integrar la cultura dentro de la empresa y la empresa dentro de la sociedad. Igualmente, las aportaciones hechas desde otras disciplinas principalmente la Historia Social y Económica, sobre el papel de las mujeres en la sociedad y en los mercados han comenzado a perfilar el papel de las mujeres dentro de la empresa.

No obstante, el protagonismo de la mujer en la empresa debe relacionarse con los cambios demográficos y de formación de capital humano que empiezan a operarse en los países desarrollados en los años setenta. En esos años y de manera creciente comienza a producirse una falta de personal cualificado para ocupar los puestos de responsabilidad en las corporaciones empresariales, mientras que las universidades comienzan a producir un mayor número de licenciadas en Empresariales, Economía, Derecho y Finanzas. Por tanto, la «incorporación de la mujer a la empresa» —aunque sería más correcto decir la incorporación a la gestión empresarial, puesto que lo se cuantificaba y sigue cuantificándose es el número de gestoras, ejecutivas y directivas— comienza a considerarse como una necesidad. Pero hay que esperar a los años noventa para que esa necesidad se convierta en una ventaja comparativa. La incorporación de las mujeres a las altas esferas de decisión empresarial no se realiza por una reivindicación feminista de igualdad, término difícilmente aceptable dentro de la empresa, sino porque comienza a considerarse como una ventaja competitiva, y competencia en el lenguaje empresarial no es una palabra solamente aceptable sino que es imprescindible. El concepto de «diversidad», que encierra la idea de incorporación al mundo empresarial de «otros» —mujeres y representantes de minorías étnicas— como una ventaja comparativa para empresas y países, es la última moda dentro de las publicaciones empresariales y muy especialmente en la publicidad que sobre todo las grandes empresas desarrollan para reflejar la imagen que de ellas mismas quieren proyectar a la sociedad.

Evidentemente este argumento esconde los profundos cambios demográficos y educativos a los que se ha hecho referencia anteriormente y que se saldan con la falta de personal cualificado en países como los Estados Unidos o Gran Bretaña, y con el hecho de que las universidades están produciendo más mujeres que hombres cualificados. Igualmente, el surgimiento de la nueva economía o nuevos sectores económicos que conllevan

nuevas profesiones donde los estereotipos aún no han tenido tiempo para actuar, permite que se presenten o aparezcan en el mercado profesiones que no están sexuadas.

Además de estas nuevas posibilidades, de la idea de diversidad y de la falta de personal cualificado, las mujeres siguen siendo mano de obra preferente para determinados puestos de trabajo porque no han dejado de ser mano de obra más barata que los hombres. Esto implica que a pesar de las transformaciones culturales que la sociedad está viviendo en la actualidad aún funciona una división de la sociedad y del trabajo relativa al género. De hecho, además de más baratas, las mujeres son más flexibles y por tanto convienen a los mercados laborales que son cada vez menos rígidos (8).

En este sentido, el empleo a tiempo parcial vendría a ser la respuesta idónea de la sociedad, que no de las mujeres, al tema de la reproducción de la propia especie tras la incorporación masiva de la mujer a tareas productivas dentro del mercado. Mientras exista una división del trabajo que cargue a las mujeres con el trabajo doméstico, incluido el cuidado de los niños, la flexibilidad les permite compatibilizar las responsabilidades adquiridas en el mercado a través de un contrato de trabajo y las adquiridas en la familia a través de un contrato social. De hecho, sólo a través del análisis conjunto del mercado y la familia es posible incorporar a las mujeres al mundo empresarial; en consecuencia, esto supondría asimismo «incorporar» a los hom-

(8) La flexibilidad es otra de las banderas que las empresas han decidido enarbolar para buscar una mayor competitividad en el mercado. La flexibilidad va más allá de los aspectos laborales e incluso en los aspectos laborales existen diversos tipos de flexibilidad. Una de las más importantes es sin duda la flexibilidad temporal, y uno de los instrumentos más usados para conseguir esta flexibilidad temporal que adapte el *input* trabajo a las necesidades de la producción de bienes y servicios, es el empleo a tiempo parcial. En países en los que esta práctica está muy extendida, como es el caso británico, las mujeres ocupan el 95% de estos empleos. Ver Silvy Walby, *Gender Transformations*, Routledge, Londres, 1997.

Los empresarios consideran cuatro tipos principales de flexibilidad laboral: la numérica y la funcional, que son las dos más importantes, más la relacionada con la distancia o el lugar de trabajo, y la flexibilidad en la remuneración. La flexibilidad funcional ha sido considerada en parte de forma optimista por los post-fordistas, que han visto en ella, entre otras cosas, la doble posibilidad de incrementar la productividad y la satisfacción del trabajador. No obstante, Walby (1997) llama la atención sobre el hecho de que en muchas ocasiones esta flexibilidad funcional es introducida en momentos de recortes en costes, y especialmente del coste del trabajo. En estos casos, la mano de obra femenina combinada con la flexibilidad funcional y los recortes de costes supone un mayor beneficio que la masculina para el empresario tal y como se observa en el caso de la Compañía Arrendataria de Tabacos y las cigarreras durante la mecanización de los talleres.

bres en el mundo empresarial como hombres y no como individuos sexualmente neutros. En este sentido, el género se convierte en una variable de análisis envidiable porque a través de las características reales o supuestas y de las exigencias sociales y culturales que la sociedad plantea a mujeres y hombres es posible ver cómo la sociedad interactúa con el mundo empresarial.

Datos sobre el pasado, presente y futuro de las mujeres en la empresa se encuentran ya en la literatura, pero sólo muy lentamente se está llegando a una visión de género del mundo empresarial en la que los hombres en tanto hombres deben estar igualmente incluidos. No abundan los estudios en los que las carreras de los altos directivos varones se expliquen también a través del papel de las esposas, que cumplen con las necesidades de producción y reproducción en el seno de la familia y liberan a los maridos para poder dedicar un «exagerado tiempo completo» a sus compromisos laborales en la empresa u otros ámbitos. Tampoco abundan dentro de la literatura empresarial el papel de hombres y mujeres en cuanto empleados, y las diferencias que unos y otras han supuesto en la organización y desarrollo de las empresas.

Mientras el tema del análisis del papel de las cónyuges de los ejecutivos sólo se está desarrollando en los últimos años como respuesta a un problema práctico de falta en las multinacionales de ejecutivos que estén dispuestos a pasar largas temporadas en las filiales de esas empresas en países extranjeros, principalmente por la dificultad de acomodar las necesidades familiares y laborales (9), el segundo aparece principalmente tratado por economistas, sociólogos, e historiadores económicos y sociales en lugar de por historiadores de la empresa. Dentro de los estudios empresariales, las relaciones laborales o relaciones industriales se han entendido de forma muy normativa, dejando por tanto, poco espacio para incorporar un análisis de género (Gálvez 2000c) (10). Los historiadores de la empresa han dedicado su tiempo a otras cuestiones. Puesto que uno de los potenciales mayores de la variable género es la de incorporar el análisis laboral dentro de la empresa con toda su complejidad, cabe preguntarse si ha sido porque la disciplina no es suficientemente o nada «feminista», o porque la empresa en sí no lo es.

(9) Los últimos manuales de *International Management* incluyen epígrafes sobre el papel de los conyuges de los ejecutivos aunque sólo en relación con la movilidad geográfica.

(10) Gálvez Muñoz, Lina «Contamos trabajadores o contamos con los trabajadores. Empresa y trabajo en la España contemporánea», ponencia presentada en el seminario *Nuevas interpretaciones en la historia económica de España*, Universidad Internacional Menéndez Pelayo, Cuenca, junio, 2000.

En la recopilación de artículos sobre *Mujer y empresa* dirigida por Mary Yaeguer en tres volúmenes, editados en 1999, que suponen el más completo, e incluso cabría decir más ambicioso, proyecto para incorporar a las mujeres dentro al análisis empresarial y especialmente a la Historia Empresarial, la mayoría de los textos fueron originalmente publicados en revistas de Historia, Sociología o Derecho antes que en publicaciones de Empresa o de Historia Empresarial (11). No obstante, quizás sea esta interdisciplinariedad uno de los mayores atractivos de este trabajo de edición, donde la necesidad se convierte en oportunidad. Mary Yaeguer ha conseguido unir contribuciones de procedencia muy dispar bajo el rótulo de *Mujer y Empresa*, y de esa manera ha contribuido a extender las fronteras de la Historia Empresarial. Además de la labor editorial, Yaeguer contribuye a esta obra un ensayo titulado «Will there ever be a Feminist Business History?», donde explora la evolución dispar de la Historia Empresarial y el movimiento feminista, y basa en ello la dificultad de «feminizar» esta disciplina.

Para esta autora, formada en el estudio de la regulación y los monopolios, los problemas tratados por los historiadores de la empresa han estado principalmente relacionados con la creación y dirección de empresas, con las fuerzas del mercado, la tecnología, la competencia y la regulación del mercado, con las recesiones, depresiones económicas y con el crecimiento económico. Para Yaeguer, estos son los problemas a los que se han enfrentado los hombres de negocios y por tanto son también los que han elegido los historiadores de la empresa con independencia de los problemas de género (Yaeguer 1999:70). Pero aunque para los empresarios los problemas laborales también han sido prioritarios, y desde el principio han estado muy relacionados con la tecnología, la organización de la producción y los cambios en el mercado, no han sido incorporados por los historiadores de la empresa (Gálvez 2000c). Y eso a pesar de que para entender la importancia de la mano de obra en la dinámica del cambio tecnológico y del desarrollo empresarial y económico baste pensar en Ford y la invención del fordismo, o en Duke empleando distintos métodos organizativos y tecnología según las características de la mano de obra en el proceso de internacionalización de la British American Tobacco —BAT—.

La mayoría de los autores que escriben sobre el desarrollo de la Historia Empresarial y su futuro coinciden en los aspectos laborales como una de las grandes áreas olvidadas por los histo-

(11) Yaeguer, Mary, *op. cit.*

riadores de la empresa, en parte como consecuencia del dominio que el paradigma chandleriano ha tenido sobre esta disciplina, donde aspectos como la cultura, el trabajo y el género no se han considerado. El peso de Chandler ha sido tan fuerte que la mayoría de los historiadores de la empresa, aunque reconocen las carencias de este paradigma, lo siguen usando en sus investigaciones. Sólo recientemente la unión del paradigma chandleriano con la influencia de la economía evolutiva y de la gestión empresarial basada en los recursos y capacidades está creando un marco teórico donde existe la posibilidad de integrar nuevos elementos en el análisis empresarial aunque todavía estén lejos de ser exploradas en la práctica, incluido el papel de las mujeres y el análisis de género. Pero el análisis de género llega a la Historia de la Empresa con veinte años de retraso desde su inclusión en la investigación histórica.

Las causas del «retraso» para Yaeguer en el ensayo antes mencionado se encuentran en los intereses encontrados del movimiento feminista y la propia esencia de la empresa. Para esta autora, la Historia de la Empresa es la historia de la eficiencia y de las pérdidas sociales, de la desigualdad y el crecimiento, de razones y resultados económicos. Los individuos pueden haber sido creados iguales pero no tienen la misma importancia económica. Para esta autora, la experiencia de las mujeres en la empresa ya ha sido incorporada dentro de la Historia Empresarial: la cuestión es hasta qué punto esta historia va a confirmar o negar la visión pesimista de las feministas, que argumentan que la lucha por la igualdad tiene que llevarse a cabo como una prioridad independientemente de las consecuencias sobre la eficiencia y el crecimiento económico, y que sólo si el sistema empresarial y sus percepciones sobre ello cambian, servirá a los objetivos de las mujeres. Por tanto, antes de que pueda existir una historia empresarial feminista el mundo de la empresa debe feminizarse. La historia del feminismo es la historia de la lucha por la igualdad y la independencia de las mujeres. Para esta autora, aprender más sobre la empresa o el mercado no garantiza la igualdad para las mujeres.

No obstante, aunque este argumento lleve a la reflexión, es insuficiente y peligroso. Desde hace más de dos siglos el concepto de igualdad es uno de los nodos esenciales de la conciencia occidental y eso no ha impedido que la empresa moderna se haya desarrollado en esta misma civilización. Además, queda el hecho de que el movimiento feminista y el concepto de igualdad han evolucionado, y que ahora se habla de feminismos y de post-feminismos y que frente a la igualdad pura entre hombres y mujeres se destacan las diferencias entre

ambos, aunque dentro de un marco jurídico e institucional igualitario (12). Y como se ha expuesto anteriormente, a través de la noción de diversidad se justifica ideológicamente la contratación de mujeres para los puestos de responsabilidad dentro de las empresas, e incluso modelos de gestión como la gestión interactiva, considerada la típica de las mujeres, se intentan vender como una alternativa más competitiva al modelo de gestión autoritario identificado con el hombre. Aunque a la postre esta esté siendo la vía de «incorporación» de las mujeres a los órganos de responsabilidad corporativa, se trata de una evolución peligrosa, ya que se basa en estereotipos sociales de mujeres y hombres que, una vez más, se consideran naturales. De hecho, es muy difícil distinguir los estereotipos sociales puesto que están ampliamente arraigados en nuestras categorías de pensamiento y en el imaginario y lenguaje comunes. La crítica conceptual es complicada y los propios investigadores que más aportan a ella siguen usando las categorías que pretenden cambiar. Por ejemplo, en la conclusión de Yaeguer, que no en el análisis, expuesta anteriormente sobre la divergencia entre la empresa y el feminismo, además de una concepción masculina de la empresa se encuentran implícitas una idea de lo masculino como opuesto a lo femenino y una asunción de la empresa exclusivamente como una función de producción.

Primero, aunque la idea de identificar hombre con empresa y mujer con sociedad está ampliamente extendida, no tiene por qué aceptarse; es más, simplemente debe usarse para llegar a conocer mejor qué es la empresa y cómo interactúa con la sociedad. De hecho, la explicación que se daba hasta los años setenta para explicar la baja incorporación de la mujer al mundo de los negocios, teniendo en cuenta que lo que se buscaba era a la empresaria y la gerente y no a la trabajadora o la esposa del directivo que había contribuido en gran medida a la carrera del marido, era que a las mujeres parecía no interesarles el mundo público y mucho menos el mundo de los negocios. De esa forma se ahondaba una brecha que sólo recientemente se está cerrando, y que durante el siglo XX ha separado a la empresa de la sociedad como un ente inhumano. Por tanto, y puesto que las mujeres han representado curiosamente la parte más humana de la humanidad por su facultad de dar vida, era normal que no se

(12) Sobre las aportaciones más importantes del feminismo en las últimas décadas ver Linda Nicholson, *The Second Wave. A Reader in Feminist Theory*, Londres, Routledge, 1997 y sobre los postfeminismos ver Ann Brooks, *Postfeminisms. Feminism, Cultural Theory and Cultural Forms*, Londres, Routledge, 1997.

interesasen por el mundo de los negocios. Ahora se sabe que las mujeres sí se interesaron, y que aunque no se llegara a los índices actuales, donde los nuevos empresarios en países como Estados Unidos son principalmente mujeres, las empresarias existieron, aunque estuvieran principalmente concentradas en pequeños y medianos negocios, muchos de ellos de carácter familiar (13).

Segundo, es necesario considerar la empresa como algo más que una simple función de producción para poder incorporar a «otros» en su análisis. En este sentido, es necesario preguntarse qué es una empresa, tal y como lo hiciera Coase en su esencial artículo en 1937, y retomara Chandler desde la Historia Empresarial en 1990. Aunque una empresa debe estar construida por un número de individuos que desarrollan un número de funciones, en la actualidad se considera que la empresa es más que la suma de sus partes. Una empresa representa una actividad humana organizada, un poder institucionalizado con el potencial de mantener o no las ventajas comparativas que son esenciales para los modernos procesos de crecimiento económico. Los hombres de negocios saben que para sobrevivir en el mercado las empresas desarrollan funciones de forma rutinaria, pero que deben cambiar y adaptarse al medio. Ellos saben lo que los investigadores tienden a olvidar que las empresas son centros de toma de decisiones, lugares donde se solucionan problemas; que generan productos y una determinada cultura; que son centros de poder institucionalizados y que son al mismo tiempo eficientes y explotadoras; que tienen o no éxito en el corto y largo plazo en relación con los agentes externos a ellas sobre los que tienen incompleto e incierto control. La empresa ha comenzado a problematizarse. Las ideas posmodernistas también han influido en la corriente que integra a otros actores en la empresa. En vez de nuevas teorías sobre la empresa, se busca la deconstrucción de la empresa para revelar las identidades de las personas que las hacen funcionar.

El hecho de que los historiadores de la empresa no hayan tratado determinados temas como los laborales o los de gé-

(13) La explicación que se da al fenómeno de la empresaria norteamericana que tanto prolifera en la actualidad está relacionada con las barreras que las mujeres encuentran en el mercado de trabajo y en las empresas. De esa forma, comenzar el propio negocio se convierte en una manera de evitar los impedimentos con los que tienen que enfrentarse. Una recopilación sobre la experiencia de las mujeres en el mundo empresarial es el trabajo de Angel Kwolek-Folland, *Incorporating Women. A History of Women and Business in the United States*, Nueva York, 1998.

nero es interesante en sí mismo, pero identificarlo con los intereses empresariales, como insinúa Yaeguer en el párrafo anteriormente citado, puede resultar peligroso, ya que al identificar una disciplina con su objeto se arriesga la capacidad crítica.

No obstante, es interesante detenerse en esta reflexión y en la interrelación entre una disciplina, quienes la forman y qué preguntas se hacen, y cuál es el objeto de la disciplina. Entender esta interacción es lo que precisamente Yaeguer trata de hacer cuando se pregunta en su ensayo si habrá alguna vez una historia empresarial feminista. Por ejemplo, los aspectos laborales y los problemas de género que sólo ahora comienzan a ser tratados por los historiadores de la empresa, llevan años apareciendo en las agendas de los historiadores económicos. Esto puede carecer de interés en países en los que la Historia Empresarial no está muy desarrollada y es difícil separarla de la Historia Económica, como en el caso español, aunque no es así en países donde la frontera entre estas dos disciplinas ha estado mejor definida, como es el caso de Estados Unidos. Aunque ahora ambas estén convergiendo, sobre todo dada la importancia que se le otorga a la empresa en la sociedad actual, esto no invalida que hayan tenido evoluciones distintas tanto en la investigación como entre quienes componían la profesión. Hasta muy recientemente, ha sido difícil encontrar mujeres dentro de las asociaciones de Historia Empresarial mientras que eran más visibles dentro de la Historia Económica. Aunque esto pueda estar relacionado, como se suele insinuar, con la masculinidad de la profesión y del objeto de estudio (la empresa), también debe relacionarse con el hecho de que el movimiento feminista supo ver muy pronto que una de las principales fuentes de desigualdad entre mujeres y hombres se encontraba en el mercado. Puesto que tanto la teoría económica marginalista como el marxismo eran incapaces de explicar la raíz de esa diferencia, estas economistas orientaron su investigación al pasado, a la Historia, incluso a los momentos anteriores al nacimiento del mercado de trabajo para entender en que se basaba la desigualdad entre mujeres y hombres.

Este «retraso» de la Historia Empresarial con respecto a muchos temas pero particularmente a la incorporación de género, lleva a Mary Yaeguer a identificar el objeto de estudio como un objeto masculino. Aunque como se ha apuntado anteriormente, esta identificación puede ser peligrosa, la lleva a usar el género en el segundo nivel de análisis expuesto en la introducción, por tanto, como herramienta de análisis para criticar y cambiar los conceptos y categorías de análisis, y ampliar las

fronteras de la disciplina a través de la «incorporación de otros».

Por tanto, es la dimensión social, la necesidad de incorporar a otros, la que está abriendo camino a las mujeres en el análisis de la Historia Empresarial, aunque se podría también considerar al revés: el intento de «incorporar» a otros, como las mujeres, es lo que está expandiendo los límites de la empresa y modificando el objeto de estudio de esta disciplina. En este sentido, han sido Kwolek-Folland (1998) desde un trabajo de síntesis e investigación y Mary Yaeguer (1999) desde uno de edición y de ensayo las que se han atrevido a dar nuevas definiciones, tomando la antorcha que encendió Joan Scott cuando fue invitada por Philip Scranton para comentar los artículos que se incluirían en un número especial sobre *Women in Business* en la *Business History Review* editado por el propio Scranton en 1998 (14). Joan Scott comenzaba exponiendo su ignorancia sobre la Historia Empresarial pero tras una lectura atenta de los artículos apuntaba que el género era una categoría útil de análisis para la Historia Empresarial aunque su uso no fuera fácil. Muy claramente decía que la historia de las mujeres en la empresa suplementaba una Historia Empresarial que ya existía, pero se preguntaba hasta qué punto la cambiaba sustancialmente (Scott 1998: 242). Prudentemente, decía que esos artículos comenzaban a mostrar las «posibilidades» pero que el esfuerzo sería incompleto mientras los análisis se limitaran exclusivamente a mostrar los impulsos emancipadores de las mujeres en la Historia. De hecho, para Scott los artículos de Wendy Gammers y Kathy Peiss, que componían junto con su crítica y la introducción de Scranton la parte dedicada al género en el número especial de la revista, realizaban una mayor contribución a aumentar lo que se sabe de las experiencias de las mujeres en los siglos XIX y XX que a cambiar la propia disciplina de la Historia Empresarial. De esta forma Scott, desde una materia que le era ajena, la de la Historia Empresarial, volvía a lanzar el desafío que en los años ochenta había lanzado a la disciplina histórica en general y retomaba el concepto de género como una herramienta de análisis con potencial no sólo para complementar sino para cambiar las distintas disciplinas dentro de las Ciencias Sociales.

Los trabajos de Kwolek-Folland (1994) y (1998) «Engendering Business: Men and Women in the corporate Office» y «Incorporating Women: A History of Women and Business in the United States» son posiblemente los ejemplos más esperanzado-

(14) *Business History Review*, 72, verano 1998.

res de uso del concepto del género en el segundo nivel, tanto en el sentido de la definición de Scott —puesto que se insiste en los mecanismos de poder y en la representación del mismo a través de la división entre hombres y mujeres— como en la que se desarrolla en este artículo, ya que cambia el significado de conceptos como el de *business* o el de éxito empresarial, que hasta ahora se consideraban inamovibles y por supuesto asépticos, neutros. Esta autora ha sido por una parte capaz de incorporar a las mujeres no sólo como empresarias o gerentes sino a integrarlas en todos los aspectos, también como esposas, hermanas y consumidoras, tendiendo puentes entre las empresas, las familias y los mercados.

Para esta autora, «incorporar» no quiere decir incluir en la disciplina la experiencia histórica de las mujeres en las empresas; al igual que los hombres, siempre han estado presentes. El «incorporar» a otros le lleva a definir el mundo empresarial de forma mucho más amplia. Kwolek-Folland (1998:5) define *business* —ya de por sí un término más amplio que empresa o negocio— como la acción de comprometerse con una actividad económica en el mercado con el objetivo de obtener un beneficio y asumiendo el riesgo financiero derivado de tal actividad. Los beneficios no tienen por qué ser económicos, el riesgo no se define tan sólo en términos monetarios sino también en el plano personal y familiar. La actividad empresarial es definida ampliamente como la apertura de nuevas áreas de actividad económica, y el éxito también está relacionado con la emancipación de la mujer y su autonomía. En este sentido, el trabajo de Kwolek-Folland enlaza con la crítica a la racionalidad económica de la teoría neoclásica y su concepción de la empresa únicamente como una función de producción.

Esta autora cuestiona categorías como las de riesgo, éxito o innovación, pero no lo hace, al menos explícitamente, con conceptos como los de trabajo o cualificación que tan importantes son para entender la dimensión laboral de las empresas, aunque sí se pregunta cómo los empresarios obtuvieron ventajas de las cualificaciones tradicionales femeninas, a la vista de que el tipo de trabajo que estaba transformando la industrialización ya con anterioridad estaba definido como labor de mujeres. Sin embargo, no desarrolla esta idea para entender la interrelación entre las elecciones y la toma de decisiones de los empresarios, el género de la mano de obra y el cambio tecnológico. Igualmente, aunque cuestiona el concepto de empresa, riesgo, y éxito, entre otros, no integra la crítica al concepto de trabajo que las feministas vienen haciendo desde los años setenta, en un intento de incluir el trabajo doméstico en los aná-

lisis del mercado laboral y las empresas. Para Kwolek-Folland (1998) la integración se realiza principalmente desde los cambios culturales.

El trabajo de Kwolek-Folland se ha considerado en la historiografía de la empresa norteamericana como un logro a la hora de unir al hombre de negocios en sentido genérico con la sociedad. En este sentido, se puede afirmar que la incorporación de «otros», como las mujeres, a la Historia Empresarial contribuye a incorporar la sociedad a la empresa y la empresa a la sociedad. Por tanto, cumple un papel fundamental en los objetivos de investigación de la comunidad de historiadores de la empresa americanos —y por ende comienza a extenderse a otros países, principalmente dentro de Europa Occidental— además, se trata de un giro de la disciplina, sobre todo dentro de la historiografía de la empresa americana, hacia aspectos culturales. No obstante, el hecho de que la incorporación haya venido principalmente a través de aspectos culturales que aún son marginales al estudio empresarial en países como España, da idea de la fragilidad y sobre todo de la dificultad de integrar el análisis de género. No obstante, como queda patente en este artículo, el género como objeto y como categoría de análisis también puede incorporarse a través de temas ajenos a la cultura empresarial y más cercanos a los cambios tecnológicos y al marco institucional en el que operaban las empresas, y de esta forma ayudar a integrar el factor trabajo en el análisis empresarial en toda su complejidad (15).

Empresa, sistemas tecno-laborales y economía familiar

La integración del factor trabajo dentro de la empresa se ha desarrollado principalmente en lo que se ha venido a llamar Relaciones Laborales o Relaciones Industriales, una disciplina o campo de estudio que en Historia se ha situado en la encrucijada de la Historia Económica y de la Empresa con la Historia Social y del Trabajo, y sobre todo con la Historia Legal o, más concretamente, la de las relaciones jurídico-laborales. Las Relaciones Laborales suelen entenderse y definirse desde una perspectiva excesivamente normativa como por ejemplo la definición de Cella y Treu (1991:24) citada en Martínez Ruiz (1998:27): «El conjunto de normas que regulan el empleo de los trabajadores, así como los diversos métodos a través de los cuales se establecen e interpretan, se aplican y se modifican tales normas; métodos elegidos o aceptados por los actores que

(15) Ver Gálvez (2000a).

interactúan en tales relaciones (trabajadores, empresarios y Estado), sobre la base de procesos en los que se dan diversos grados de cooperación y conflictividad, de convergencia y antagonismo» (16).

En la mayoría de los países, el estudio de las relaciones laborales, bien ha disfrutado de una entidad bastante autónoma o se ha desarrollado principalmente dentro de la Historia del Trabajo. El que dentro de la historiografía se haya desarrollado principalmente dentro de la Historia del Trabajo ampliamente inspirada por las ideas y el método marxistas, explica por qué —a pesar de que esta disciplina haya evolucionado en los últimos años abandonando una historia exclusivamente centrada en la lucha obrera y los sindicatos— cuando se viene a tratar las relaciones con las empresas, es decir, a estudiar las relaciones laborales, aún se trata de una historia basada en los sindicatos como interlocutores entre trabajadores y empresarios, e identificando las estrategias laborales con las sindicales. Quizás sea necesario volver a insistir en que la construcción del concepto de clase y de todo el paradigma marxista está lejos de ser neutra con respecto al género, y responde a una construcción básicamente masculina que asume altruismo dentro de la familia y la connivencia de intereses económicos entre las mujeres y los hombres de la clase trabajadora. Puesto que la explotación sólo existe en el mercado y no en la familia, el estudio de la familia queda en el análisis marxista relegado a un segundo plano. Igualmente, al asumir intereses económicos comunes entre individuos que pertenecen a la misma clase social, la relación entre trabajadores y empresarios se plantea necesariamente en términos de conflicto.

La introducción del enfoque de género dentro del estudio de las Relaciones Laborales presenta dos objeciones principales: primera, que el estudio de las relaciones laborales debe ir más allá del estudio de los sindicatos, incorporando principalmente la economía familiar para entender de forma más amplia las estrategias de los trabajadores, y de esa forma explicar por qué las relaciones entre trabajadores y empresarios no tienen por qué necesariamente entenderse en términos de conflicto. Y segundo, que las relaciones laborales no tienen por qué enten-

(16) Aunque esta definición admite la posibilidad de que además del antagonismo pueda existir cooperación, no deja de ser una definición muy normativa tal y como critica Martínez Ruíz. J.I. Martínez Ruíz, «La historia económica de las relaciones laborales, nueva especialización disciplinar», en C. Arenas Posadas *et al.*, *Mercado y organización del trabajo en España (siglos XIX y XX)*, Universidad de Sevilla, Sevilla, 1998, pág. 27.

derse de una manera exclusiva o principalmente normativa. De hecho, esto se ha intentado evitar principalmente distinguiendo varios niveles, como hacen Kochan, Katz y McKersei. Estos autores consideran tres niveles en el estudio de las relaciones industriales: un nivel superior, correspondiente a la formulación de las políticas y estrategias a largo plazo, tanto por parte de las empresas como de los sindicatos y de los gobiernos; un nivel intermedio que incluye la negociación colectiva y las políticas de personal; y un nivel inferior que trata lo que ocurre en los lugares donde se aplican las políticas anteriores, es decir, las fábricas, oficinas, talleres, etcétera, pero nunca se lleva el análisis hasta la familia o nunca se incluye a ésta en él. Igualmente, en esta triple gradación se omite la capacidad de adaptación de los empresarios a esas políticas, y es cuando aparece claro que las relaciones laborales van más allá de las políticas sindicales puesto que las alternativas que los empresarios pueden encontrar son muchas y dependen en parte de su capacidad de adaptación.

Es necesario flexibilizar la noción de relaciones laborales para que otros actores principales, como el cambio tecnológico o la economía familiar de los trabajadores, tengan cabida en un análisis laboral dentro de la Historia Empresarial. Tanto la relación entre trabajo y tecnología como la de mercado y familia se han desarrollado de forma completamente ajenas a la Historia Empresarial hasta los años noventa del siglo XX. El caso de Chandler, que explica el desarrollo del capitalismo gerencial sin analizar la situación y los cambios experimentados en los mercados de trabajo, es harto elocuente. Para Martínez Ruíz (1998:32-33) esta falta de integración del estudio de las relaciones industriales en la que constituye, a pesar de todo, una de las interpretaciones más interesantes del desarrollo capitalista contemporáneo, es también perfectamente perceptible en la reciente bibliografía internacional de Historia Empresarial publicada por Goodwall, Gourvish y Tolliday (17). Para este autor, entre quienes consideran las relaciones industriales dentro de la Historia Empresarial sería necesario distinguir dos grupos. Para algunos, como Gospel, las decisiones empresariales en materia de relaciones laborales y organización del trabajo dependerían

(17) En el caso español, el estudio de las relaciones laborales sigue situándose fuera de las corrientes principales de Historia Empresarial. El factor trabajo no aparece y cuando lo hace tiene un carácter principalmente normativo. La empresa, que sí aparece en los estudios de Historia Laboral, se identifica las más de las veces con el empresario explotador sin tener en cuenta las posibilidades que su posición en el mercado le permitía con respecto al trabajo y la tecnología usadas. Ver Gálvez (2000b).

básicamente de condicionamientos externos de tipo tecnológico y económico (18). Y para otros, como Tolliday y Zeitlin, quienes a partir de la comprobación de que contextos tecnológicos y económicos similares tuvieron consecuencias distintas en términos de organización del trabajo y relaciones industriales, han defendido que tanto las empresas como las organizaciones empresariales han de ser entendidas como instituciones complejas. Las decisiones empresariales deben ser abordadas, por ello, concediendo un amplio margen a la autonomía potencial de los actores, empresarios y gerentes, frente a las influencias tecnológicas y económicas externas (19).

No obstante, si la tecnología se considera como un sistema no puede entenderse enteramente como un factor externo a la empresa. Dentro de una concepción evolutiva de la empresa, el cambio tecnológico sería específico a cada empresa, donde se desarrolla un proceso continuo en base a unas rutinas adquiridas en la propia empresa, la innovación o bien la adquisición y adecuación de una u otra tecnología, y siempre, en estrecha relación con la mano de obra disponible. Desde que la tecnología comenzó a considerarse como un sistema, y los problemas tecnológicos como problemas tecnoeconómicos, el factor trabajo se ha situado en el corazón del cambio tecnológico, pero no exclusivamente en relación con el control que los empresarios buscan de este factor de producción, sino como un elemento complejo que puede incentivar, impedir, facilitar, aplicar o retrasar el cambio tecnológico. La tecnología no es un bien público ni un artefacto, es un bien específico que tiene que ser aplicado en el lugar de trabajo. Para Lipartito (1994), un sistema técnico socialmente construido incluye una mano de obra socialmente construida, por lo que prefiere hablar de sistemas tecno-laborales en vez de sistemas tecnológicos. Los gestores y los ingenieros normalmente no tienen un control absoluto sobre las innovaciones sino que actúan con conocimiento imperfecto y tienden a concentrar sus esfuerzos en incrementar los resultados de la tecnología existente, evitando un cambio brusco siempre difícil de imponer, y construyendo así sistemas específicos que siguen fuertes tendencias históricas, derivadas de eventos o elecciones

(18) Gospel, H.F., *Markets, Firms, and the Management of Labour in Modern Britain*, Cambridge University Press, 1992.

(19) Tolliday S. y J. Zeitlin, «Introduction: Employers and Industrial Relations between Theory and History», S. Tolliday y J. Zeitlin, eds., *The Power to Manage? Employers and Industrial Relations in Comparative-historical Perspective*, Routledge, Nueva York, 1991.

previas, y que reflejan el equilibrio entre los intereses de los empresarios, los trabajadores, los consumidores y los políticos (20).

Las bases sobre las que se asienta la concepción de la tecnología como un sistema y como un sistema tecno-laboral donde el trabajo se sitúa en el corazón del cambio. Se cimentaron dentro de las revisiones que en las últimas décadas ha llevado a cabo la historiografía sobre la Revolución Industrial —y el cambio industrial en general—, y en lo que se conoce dentro de las Ciencias Sociales como el debate sobre el «proceso de trabajo». Éste, aunque trazaba una ruta homogénea con respecto al cambio tecnológico apuesta a la idea de diversidad que estaba sacando a la luz la historiografía, constituyó una aportación esencial a la hora de situar al factor trabajo en el centro del cambio tecnológico.

Por un lado y dentro de la historiografía, el determinismo tecnológico y la idea de convergencia de las sociedades industriales en un único modelo de crecimiento económico que acompañaron a los primeros estudios sobre la Revolución Industrial, fueron sustituidos por la diversidad y pluralidad de los estudios históricos más recientes, e incluso, el término industrialización parece ahora insatisfactorio en sí mismo. La aportación de la Nueva Historia Económica a través de la revisión de los índices de crecimiento tradicionales realizada por Crafts, Lindert y Williamson, Mokyr y Wrigley ayudó a abandonar la idea de la industrialización como un proceso rápido y homogéneo (21). La teoría de la protoindustria, a pesar de que no supuso un abandono de la concepción lineal del proceso de industrialización,

(20) Para Lipartito, que ha sido el primero en acuñar el término sistema *techno-labor*, los gestores de las empresas buscan relaciones estables entre la tecnología de la producción, la organización del trabajo y la cultura de la mano de obra. Distintas combinaciones de estos tres factores pueden considerarse productivas para una determinada industria, pero las elegidas en un momento dado tienden a mantenerse. Kenneth Lipartito, «When Women were Switches: Technology, Work and Gender in the Telephone Industry, 1890-1920», *American Historical Review*, octubre 1994, págs.1075-1111, 1994. Otros autores como McGaw (1987) y Lazonick (1990) señalan la importancia de combinar estos tres elementos, aunque Lazonick presta mucha menor importancia a la cultura de los trabajadores. Ver W. Lazonick, *Competitive Advantage on the Shop Floor*, Harvard University Press, 1990; y J. McGaw, *Most Wonderful Machine: Mechanization and Social Change in Berkshire Paper Making, 1801-1885*, Princeton University Press.

(21) Ver *The Economics of the Industrial Revolution*, especialmente la contribución de Mokyr, «The Industrial Revolution and the New Economic History», págs. 1-53, en J. Mokyr, ed., *The Economics of the Industrial Revolution*, Londres, 1985.

contribuyó a la recuperación de otras formas de organización de la producción ajenas a la fábrica. Igualmente, la extensión de los estudios sobre la industrialización a áreas geográficas y sectores no líderes, así como la proliferación de estudios microhistóricos sobre localidades o empresas, ayudaron a imponer la idea de diversidad. En esta línea, también la Historia de la Empresa cuestiona la existencia de una senda natural que conduzca al crecimiento económico, y de una única vía en la estrategia organizativa de las empresas capitalistas. La tecnología o la empresa triunfante en cada momento histórico lo fueron más en función de la coyuntura histórica y de los recursos de que dispusieron sus defensores que de su superioridad intrínseca, ya que probablemente los factores explicativos no fueron siempre los mismos (22).

Por otro lado y aunque la innovación tecnológica sigue situándose en el centro de los procesos de industrialización, la historiografía encontró en los cambios de la organización del trabajo que acompañaron, decidieron o complementaron las nuevas técnicas una pista fundamental para entender la diversidad de vías que condujeron a las economías preindustriales al capitalismo industrial. No obstante, la primera aproximación importante al estudio de la industrialización que subrayó la importancia de la organización del trabajo no partió de la historiografía y fue la llevada a cabo por los economistas radicales desde la óptica del *proceso de trabajo* principalmente por Braverman (23). La tecnología dejó de ser estudiada como un agente autónomo y pasó a ser analizada como un proceso, que venía determinado por la organización del trabajo, a la que a su vez determinaba. Sin embargo, estos autores no abandonaron la imagen lineal de la industrialización

(22) Valdaliso J.M., «Algunas reflexiones acerca de la historia empresarial y su desarrollo en España», *Revista de Historia Económica*, XI, 2, 1993, págs. 417-429.

(23) El estudio del proceso de trabajo ha dado nombre al análisis de los marxistas sobre todo desde la publicación en 1974 de la obra de Braverman *Labour and Monopoly Capital*. Siguiendo la crítica que hace Berg (1985:207-214) al *proceso de trabajo* que ocupa el centro del análisis marxista, éste está integrado por tres elementos (trabajo, materia sobre la que se realiza el trabajo e instrumentos que median entre el trabajo y el objeto) que se combinan para producir plusvalía y bienes de uso. La plusvalía se puede aumentar de forma absoluta mediante la utilización de las mismas técnicas o de forma relativa mediante la introducción de nueva tecnología. Los marxistas heredaron de Marx la aceptación acrítica de la industrialización como un proceso homogéneo de degradación pero además, independientemente del propio Marx, centraron sus análisis en la plusvalía relativa dándole, por tanto, más y demasiada importancia al impacto de la maquinaria y cayendo de nuevo en el determinismo tecnológico.

considerándola como un proceso de homogeneización de la mano de obra a través de la degradación de la mano de obra cualificada mediante la división del trabajo y la sustitución de la no cualificada por máquinas. Esto les llevó a incurrir nuevamente en un determinismo tecnológico a causa de la incapacidad de percibir las alternativas a la mecanización dentro del proceso histórico de la industrialización. A pesar de la insuficiencia explicativa del *proceso de trabajo*, el *debate post-braverman* dejó marcadas tres características principales sobre las que se asentaron las investigaciones posteriores. Primero, la importancia de la empresa, las instituciones y las estructuras del mercado a la hora de condicionar las estrategias adoptadas por los empresarios individualmente. Segunda, la estrecha relación existente entre el papel de los trabajadores y sus organizaciones, la organización del trabajo y la elección del ritmo de la inversión en tecnología. Y tercera, el repetido descubrimiento de los estudios empíricos de que la cualificación y el cambio técnico tienden más a producir una recomposición de la cualificación que un proceso unilineal de degradación, y que la innovación tecnológica no trae automáticamente una expulsión de la mano de obra, ni una mayor división del trabajo.

La revisión de los economistas radicales llevó a un debate dentro de la historiografía sobre la importancia de la tecnología frente al proceso de trabajo, sobre todo en lo relativo al surgimiento de la fábrica. Las dos posturas enfrentadas eran las que defendían respectivamente Marglin y Landes. Para el primero, el surgimiento de la fábrica respondía a la acumulación de capital y a la necesidad que tenían los capitalistas de arrebatarse a los trabajadores el control de la producción (Marglin 1974:2). Para este autor, la inspiración del sistema fabril no respondía a una necesidad creada por las nuevas tecnologías, ya que en la mayor parte de las industrias la centralización ocurrió con anterioridad a la mecanización (24). Contrariamente, para Landes, las ganancias producidas por el incremento de la supervisión y de la división del trabajo no eran suficientes para determinar el nacimiento de la fábrica. Landes retomaba así las clásicas visiones del surgimiento de la fábrica expuestas por él mismo en su *Unbound Prometheus* en 1969: la fábrica llegó a ser necesaria una vez que la maquina-

(24) Marglin, S., «What do Bosses do? The Origins and Functions of Hierarchy in Capitalist Production», *Review of Radical Political Economy*, VI, 1974, pone como ejemplo Gott's Mill en Leeds, que era el mayor establecimiento textil en Yorkshire en el XIX, y que durante más de 25 años funcionó sin mecanizar el hilado, beneficiándose sólo de las ventajas de la centralización y el uso de la disciplina industrial entre la mano de obra.

ria llegó a ser demasiado grande y compleja para acomodarla en pequeños espacios; eran máquinas cuyo apetito energético era demasiado grande para las fuentes domésticas de energía y cuya superioridad mecánica era suficiente para romper la resistencia de las viejas formas de producción manual. Lo que hacía triunfar el sistema fabril no era el control de la fuerza de trabajo sino lo que Landes denominaba sus músculos: las máquinas y los ingenios. No obstante, reconocía claramente que los dos procesos de innovación —fuerza de trabajo intensiva y cambio tecnológico— fueron de la mano y ello explica que en muchos casos una barata y disponible oferta de trabajo de mujeres y niños desanimara la sustitución de trabajo por capital porque las ganancias en la productividad podían conseguirse a través de incrementar el trabajo manual. No obstante, aunque este análisis comparte el protagonismo de la maquinaria en el surgimiento del sistema fabril, es en sí mismo un ejemplo de como el surgimiento e incluso el mantenimiento del sistema fabril, la organización de la producción en establecimientos centralizados, no siempre se debió a las necesidades del sistema de fabricación, ya que pudieron existir otras variables, como las necesidades fiscales en el caso del Monopolio de Tabacos español (25).

En definitiva, lo que la historiografía ha defendido estos últimos años es que la fábrica existió con anterioridad a la industrialización (26), y que formas de organización preindustriales sobrevivieron a la mecanización como alternativas rentables (27). En este sentido, las aportaciones de M. Berg (1985, 1991, 1993) son básicas para demostrar, primero, que no hubo un único camino hacia el sistema fabril y, segundo, a la hora de reconocer la importancia de las organizaciones productivas anteriores a los cambios tecnológicos, de las tradiciones empresariales y laborales existentes en el ámbito local y que podían tanto asegurar como posponer la introducción con éxito de las

(25) Gálvez Muñoz, Lina, «Engendering the World of Wages. The Lease of the Tobacco Monopoly and the Evolution of the Piece-work System», en P. Scholliers y L. Schwartz, *World of Wages*, Londres, 2000.

(26) La fábrica de tabacos de Sevilla es un ejemplo en sí mismo, anterior incluso a las manufacturas centralizadas de las monarquías francesa y española y contemporánea a las *houses of industry* inglesas.

(27) Mokyr, J., «The Industrial Revolution and the New Economic History», *Bulletin of Economic Research*, vol.43, 2, págs.127-49, 1991, mantiene que las tecnologías tradicionales que producían bienes similares o buenos sustitutos a los producidos en las fábricas, podían continuar su existencia por bastante tiempo después de que la producción fabril hubiera comenzado, porque el sector moderno no tenía aún capacidad para reemplazar totalmente al tradicional.

innovaciones. Las investigaciones de Berg y de Mokyr presentan una economía dual: sistema fabril y sistema doméstico, tecnologías energéticas y tareas manuales, artesanos y trabajo femenino y familiar eran elementos a los que se recurría como alternativas o en su conjunto, según la época y la industria, pero siempre en el seno de un sistema global de precios y beneficios.

Para Berg, la combinación de técnicas manuales, intermedias y mecánicas está íntimamente relacionada con las características de la mano de obra, su elasticidad y los salarios que pudieran pagarle. La máquina no siempre representó un estadio superior en términos de productividad, y la industria doméstica suponía grandes ventajas para los capitalistas con respecto a la fábrica en términos de mayor flexibilidad de la fuerza de trabajo y menor inversión en capital fijo, lo que permitía que éste circulara más libremente. No obstante, esta autora sostiene que muchos capitalistas se decantaron por la fábrica porque creían que ésta les podía servir para emplear mano de obra no especializada, más disciplinada e incluso más barata. Pero, como ella misma argumenta, la introducción de fábricas y maquinaria dependía también de la existencia y formación de personal especializado y además no hay que olvidar que la ventaja de la industria doméstica con respecto a la flexibilidad de la mano de obra se podía alcanzar en las grandes fábricas gracias a la utilización de mano de obra femenina, como en el caso de la gigantesca fábrica textil de Amoskeag Company en Nueva Inglaterra, estudiado por T. Hareven, o en el caso del Monopolio Español de Tabacos (Gálvez 2000b) (28). De hecho, Jordan (1989) demuestra cómo la organización del trabajo flexible se mantuvo allí donde se pudo contar con mano de obra femenina. El mantenimiento de alternativas rentables a la mecanización fue posible, en parte, gracias al uso de mano de obra femenina, que presentaba una mayor flexibilidad en el mercado que la masculina y que en muchos casos ayudó a compensar los costes y los riesgos de una mecanización plena durante un periodo de transición, así como los efectos de las fluctuaciones cíclicas.

Dentro de un sistema tecno-laboral, las características reales o supuestas de la mano de obra masculina y femenina, tal y como funcionan en los mercados de trabajo y son consideradas por los empresarios, suponen un envidiable indicador de la interacción entre tecnología y trabajo. En los mercados de trabajo existen una segregación por sexo horizontal —hombres y mujeres se concentran en distintas profesiones o industrias— y otra

(28) Hareven, T., *Family Time and Industrial Time*, Cambridge, 1982.

vertical —mujeres y hombres se sitúan en posiciones distintas dentro de la jerarquía laboral y disfrutan o sufren diferencias salariales— que interactúan creando una situación de discriminación en la remuneración. Esta segregación no es gratuita ni espontánea, y está relacionada con la discriminación implícita en la división sexual del trabajo anterior a la aparición del mercado y que, por tanto, trasciende las fronteras de éste, y sólo se entiende si se analizan conjuntamente el mercado y la familia como escenarios de producción y reproducción de bienes y servicios, y el papel de las instituciones modificando o consolidando esa división sexual del trabajo. La división en el seno de las familias tiene importantes repercusiones en el mercado, especialmente en relación con la asignación del tiempo y con la inversión en capital humano con respecto a niños y niñas, y hombres y mujeres. Cualificaciones distintas, reales o supuestas, papeles distintos en la economía familiar, y compromisos laborales distintos en relación al ciclo vital, explican por qué en la mayoría de los casos mujeres y hombres, hombres y mujeres han actuado como mano de obra principal o secundaria para los empresarios.

Durante los años de la segunda revolución industrial el cambio tecnológico estuvo acompañado de una segregación horizontal en el sector industrial, donde mujeres y hombres se concentraron en distintas industrias y recibieron un salario distinto por su trabajo. Tradicionalmente, la historiografía ha considerado que la ventaja o desventaja principal de la contratación de mano de obra femenina frente a la masculina radicaba en que el salario que se pagaba a las mujeres era de uno a dos tercios el de los hombres. Esta diferencia resulta tan abultada que normalmente se ha tendido a explicar de forma consuetudinaria ya que, teóricamente, dentro de un mercado competitivo, los trabajadores más baratos habrían sustituido a los más caros o igualado los salarios. Pero esto no ocurrió así, porque el salario no era más que una de las diferencias entre la mano de obra masculina y femenina. Otras características relativas al género, como la flexibilidad de la mano de obra femenina o las presiones sindicales respaldando el uso de la mano de obra masculina, guiaron también las elecciones de los empresarios.

La feminización de un empleo normalmente traía aparejada, el abaratamiento del coste del trabajo. Primero, porque los salarios femeninos han sido históricamente considerados como ingresos auxiliares dentro de la familia, sobre todo desde la consolidación del modelo de *male breadwinner family*; y segundo, porque la noción de cualificación ha estado históricamente ligada al aprendizaje formal, a la labor de gremios y posteriormente de sindicatos y, por tanto, al trabajador varón.

Los hombres eran, por lo general, más caros, como correspondía a su mayor fuerza física en trabajos en los que ésta era necesaria —aunque no siempre hay una correlación directa—, a su mayor cualificación en trabajos en los que ésta era requerida, como consecuencia de un aprendizaje formal al que los niños, contrariamente que las niñas, eran sometidos en la mayoría de los casos, y como consecuencia de presiones institucionales, ya fueran leyes laborales que favorecían o incentivaban estas diferencias, o la labor exclusionista de los sindicatos. Pero además de ser más caros, estar más cualificados para ciertos trabajos y estar respaldados por la ley y por los sindicatos, los hombres eran por relación directa con su papel teórico de cabeza de familia dentro de la economía familiar trabajadores más estables.

Contrariamente, las mujeres podían ser mano de obra preferente porque primero, eran más baratas —aunque fueran capaces de realizar trabajos que implicasen fuerza física, como en la economía rural en el norte de España, donde las mujeres realizaban las tareas peores y más agotadoras—; segundo, tenían cualificaciones informales que en muchos casos eran reconocidas como atributos naturales del sexo femenino; tercero, estaban integradas en menor medida en los sindicatos; y cuarto, eran más flexibles (29). Igualmente, la tecnología podía implicar un ahorro en mano de obra, en materia prima, en tiempo, pero también un uso mayor del *input* trabajo, podía necesitar de determinadas cualificaciones o de ninguna, o significar una fuerte inversión en capital fijo y requerir una mano de obra estable y adaptable a la disciplina industrial o no, o seguir beneficiándose de una ordenación de la producción más flexible.

La identificación del hombre como mano de obra principal y la mujer como mano de obra secundaria es errónea. La segregación por sexo encontrada en los mercados de trabajo y que

(29) La mayor flexibilidad de la mano de obra femenina está íntimamente relacionada con su papel en la economía doméstica donde la mujer se encargaba de proveer de bienes y especialmente de servicios a la familia, y de la crianza de los hijos. Esto explica por qué la oferta de mano de obra femenina ha presentado históricamente una mayor elasticidad con respecto a los salarios, ya que si los recursos están asignados a producir más bienes, se pierde la oportunidad de producir más servicios en la familia. S. Walby, *Patriarchy at Work. Patriarchal and Capitalist Relations in Employment*, Polity Press, Cambridge, 1986; V. Beechey y T. Perkins, *A matter of Hours. Women, Part-time Work and the Labour Market*, Polity Press, Cambridge, 1987, demostraron ya en los años ochenta cómo los empresarios sólo implantaban la práctica del empleo a tiempo parcial cuando podían emplear mujeres.

funcionaba ya fuera a nivel industrial, sectorial, empresarial, nacional o local es un ejemplo de cómo los empresarios contrataban a unos u otros dependiendo de la estructura del mercado, de las necesidades de la producción, de la disponibilidad de tecnología, de las características de los mercados de trabajo locales y nacionales, de las costumbres que en ellos operaban, y de las restricciones o incentivos de carácter institucional. Hombres y mujeres normalmente no se sustituían mutuamente, se convertían en mano de obra principal o secundaria dependiendo de la combinación de las características de unos y de otras, y de los factores enumerados con anterioridad. De esta forma, el género se convierte en un indicador privilegiado para profundizar en las elecciones tecnológicas de los empresarios, y principalmente en el ritmo y la forma en la que fueron implantados, si lo fueron.

Puesto que la diversidad se convierte en un rasgo estructural a la hora de estudiar las alternativas y formas en que se implantó el cambio tecnológico, la introducción de la variable género es especialmente útil a nivel micro, a nivel empresarial, mostrando las ventajas de analizar la tecnología como un sistema tecno-laboral. No obstante, exceptuando Lipartito (1994) y Gálvez (2000a, 2000b) los trabajos que han unido género y cambio tecnológico no se han analizado en relación con las empresas (30). Los primeros estudios que relacionaron género y cambio tecnológico dentro de la historiografía se centraron en las mujeres y la industrialización, y en vez de preguntar qué diferencia supuso el uso de mano de obra masculina o femenina en el cambio industrial, intentaron contestar la pregunta contraria, cuáles fueron las consecuencias de la Revolución Industrial en las pautas de participación laboral femenina y en la consideración y situación de la mujer.

Por una parte, se debatió la tasa de participación femenina, estableciéndose una división entre los autores que consideran que hubo un incremento en la tasa de actividad femenina con la industrialización, y los que consideran que hubo un descenso. Estos últimos relacionan este descenso con la pérdida de importancia de la mano de obra femenina en la producción mercantil durante el siglo XIX con respecto a la importancia que tenía en la industria doméstica, principalmente en la textil, y en las manufacturas y primeras fábricas durante el

(30) Gálvez Muñoz, Lina, «Género y cambio tecnológico. Rentabilidad económica y política del proceso de industrialización del monopolio de tabacos en España, 1887-1945», *Revista de Historia Económica*, págs. 11-48, invierno, 2000.

XVIII. No obstante, es importante entender la industrialización dentro de una perspectiva de larga duración para poder explicar los cambios en la tasa de participación femenina en el mercado. Para Horrel y Humphries la tasa de ocupación femenina se incrementó en un principio con la industrialización, para luego descender. Las mujeres fueron expulsadas de algunas industrias a la vez que empleadas en otras, siguiendo la pauta de la segregación por sexo de las ocupaciones. Goldin (1991), en un serio esfuerzo econométrico, ha demostrado que a lo largo de los siglos XIX y XX la tasa de participación femenina en los Estados Unidos tiene forma de U y por tanto, la tasa de población ocupada femenina sólo se recuperó con la terciarización de la economía en el siglo XX. Este comportamiento de la curva de participación femenina sugiere una pregunta: ¿Por qué si las mujeres fueron empleadas en las primeras fábricas, la tendencia revirtió? Como mano de obra más económica, de acuerdo con la dinámica del capitalismo en la búsqueda por maximizar los beneficios se debería haber tendido a limar las diferencias salariales entre hombres y mujeres o a expulsar a los primeros del mercado, pero lo que ocurrió fue lo contrario. Este cambio de tendencia se ha achacado a las barreras que impusieron el capital, la técnica, el Estado y los sindicatos a través de las leyes protectoras. Aunque todas estas variables fueron importantes a la hora de explicar por qué en determinados momentos, en determinadas industrias o como consecuencia de la introducción de determinadas técnicas fueron contratados hombres y no mujeres, es la división sexual del trabajo en el seno de la familia, la interrelación mercado-familia la variable que ha encontrado una mayor capacidad explicativa universal.

Por otra parte, este debate tuvo un carácter más general en relación con la condición de la mujer antes o después de la industrialización. Siguiendo el ya clásico estudio de Clark que presenta la existencia de una edad de oro para las mujeres anterior a la industrialización, en la que las éstas trabajaban en términos de igualdad con el hombre, se ha discutido ampliamente el papel jugado por la industrialización en la división sexual del trabajo en el seno de la familia. Frente a esta visión pesimista de la industrialización se encuentra la visión opuesta, la de los que ven la edad de oro como un mito que oscurece la labor del patriarcado, que habría operado universalmente con anterioridad a la industrialización (31). Estas autoras han puesto de manifiesto

(31) Folbre (1980) demuestra en su estudio sobre la economía familiar en la Nueva Inglaterra colonial que, a pesar de que las mujeres jugasen un importantísimo papel dentro de la economía doméstica, esto no les aseguraba nin-

como en la economía preindustrial el trabajo de las mujeres para el mercado era tan fundamental como el de los hombres pero que ambos se desarrollaban dentro de una relación jerárquica. El presente análisis, en línea con lo expuesto por Humphries en diversas aportaciones, reconoce la existencia de una desigualdad anterior a la industrialización que se vio intensificada por ésta, y señala también que en todo caso hay que tener en cuenta los distintos factores exógenos a la familia y las particularidades del contexto histórico y situar la familia al mismo nivel de análisis que el mercado.

La investigación histórica estaba muy en consonancia con lo que estaba ocurriendo en la sociedad y con los avances teóricos y prácticos en otras disciplinas. De hecho, los primeros estudios que intentaron analizar la división sexual del trabajo en el mercado tuvieron como objetivo explicar el porqué y las consecuencias del aumento de la tasa de ocupación femenina después de la Segunda Guerra Mundial. El empleo femenino —en estos estudios sinónimo de trabajo, ocupación, actividad— era entendido bien como un problema social de destrucción de las formas familiares, bien desde una perspectiva feminista como un factor de nacimiento de nuevas formas de familia y de emancipación de la mujer. Los economistas neoclásicos se centraron en el estudio de la oferta de trabajo para explicar las motivaciones de las mujeres para incorporarse al mercado de trabajo, tratando de explorar la incidencia de los factores familiares como el nivel de educación, profesión, *status* y salario del marido, número de hijos, etcétera. La tradición marxista explicó el comportamiento de la mano de obra femenina como *ejército de reserva* y por tanto, la subordinación de las mujeres era considerada en función del capital, tanto en el mercado como en la familia. Frente a estos enfoques surgió el de patriarcado, proveniente del feminismo radical. En los últimos años, la teoría del patriarcado ha evolucionado convirtiéndose en una combinación de la opresión patriarcal y un enfoque histórico específico de la organización económica para explicar las divisiones de género. En realidad,

gún poder objetivo dentro del hogar. Igualmente, Sarasúa (1995). pág.18, dice en su trabajo sobre la formación del mercado laboral en España que contrariamente a la idea de que las familias preindustriales eran unidades de trabajo igualitarias, y que ha sido el mercado el que ha creado las diferencias entre los trabajadores masculinos y femeninos, la evidencia histórica demuestra cómo el origen de la situación histórica en la que el hombre se convierte en privilegiado trabajador asalariado y la mujer en trabajadora de segunda clase, debe ser vista desde fuera del mercado y sobre todo como algo anterior al nacimiento del mismo. Según esta autora, la jerarquización se encuentra por dos canales, uno es una tradición cultural que define al hombre como superior y el otro una situación material por la cual se espera de las mujeres que trabajen sin ser remuneradas para los hombres, particularmente para los de su familia produciendo bienes y servicios.

han sido los estudios históricos los que han ofrecido una imagen más compleja de los mecanismos de control patriarcal del empleo femenino y su diversidad según las circunstancias históricas, pero como se ha argumentado anteriormente, la empresa no ha entrado en juego hasta muy recientemente.

Posiblemente haya sido Lipartito el primero en integrar en la Historia Empresarial, con excelentes resultados, la importancia del género de la mano de obra con el desarrollo tecnológico y las estrategias empresariales. Al acuñar el término sistema tecno-laboral en un análisis sobre la compañía telefónica Bell en Estados Unidos, donde el género de la mano de obra es fundamental para explicar un ritmo de cambio tecnológico más lento en relación con sus pequeños competidores, introduce género, trabajo y tecnología en el corazón de la disciplina. No obstante, a pesar de que en su análisis la elección de trabajadoras frente a trabajadores es esencial, no explica por qué mujeres y hombres tienen comportamientos distintos en el mercado y son usados de forma diversa por las distintas empresas. Para ello es necesario situar mercado y familia en el mismo nivel de análisis y analizar cómo se interrelacionan con respecto a la división por géneros existente en la sociedad.

Si se quiere incorporar en toda su amplitud el factor trabajo y beneficiarse de un análisis enriquecido por el enfoque de género, es necesario tener en cuenta la economía familiar: primero, porque dentro del mercado de trabajo hay que conocer la oferta de trabajo además de la demanda y cómo se adaptan entre sí. A través del estudio de la economía familiar, la oferta laboral pasa a ser más que una cifra con unas determinadas características o cualificaciones, la disponibilidad temporal en el corto y largo plazo aparece como una variable esencial; y segundo, puesto que los trabajadores han sido incorporados al análisis empresarial a través de los sindicatos, cuya construcción es básicamente masculina, es necesario ir más allá de los sindicatos para entender el papel del género dentro de las elecciones de los empresarios y de los cambios tecnológicos. La colocación del mercado y la familia en el mismo nivel de análisis responde a un esfuerzo común de distintas disciplinas, principalmente la Historia, la Economía, la Antropología y la Sociología, que a través de la reivindicación del trabajo doméstico como trabajo, la retórica del patriarcado por la que la discriminación de la mujer sería anterior al nacimiento del mercado y por tanto no sería una consecuencia más del sistema capitalista, y la noción de reproducción frente a la de producción, han logrado romper la idea de la familia como una institución altruista ajena al conflicto tal y como aparecía en el análisis marginalista y en el análisis marxista.

El camino hacia la focalización del centro de análisis socio-económico en la familia comenzó con el reconocimiento del trabajo doméstico como trabajo en las décadas de los sesenta y setenta del siglo XX, tanto en el seno de la tradición marxista como de la economía ortodoxa. El *debate sobre el trabajo doméstico* (32) motivó la división del feminismo entre feministas marxistas, que no consideraban el trabajo doméstico como trabajo puesto que no producía plusvalía, y las feministas radicales, que frente al capitalismo situaron al hombre como *L'enemi principal*. Por su parte, la economía neoclásica dio un paso muy importante al incluir al trabajo doméstico junto con el trabajo y el ocio en la determinación de la asignación del tiempo. La función de utilidad individual fue sustituida por la función de utilidad familiar, pero se siguió considerando la familia como una unidad armoniosa, maximizadora y racional, ajena a tradiciones, costumbres e ideologías, negándose, por tanto, el conflicto.

No obstante, el mayor logro de esta revisión de la economía neoclásica conocida como *Nueva Economía de la Familia* y desarrollada principalmente a raíz de las aportaciones de Gary Becker, es el de haber comenzado a situar el análisis de la actividad doméstica al mismo nivel conceptual que el análisis del mercado aplicando la teoría de la empresa al tratamiento de la familia. Sin embargo, al negar el conflicto dentro de la familia no consigue explicar por qué las mujeres se han especializado en el trabajo doméstico y los hombres en el mercado, más allá de razonamientos cíclicos y descripciones de una situación de hecho que acepta acríticamente la existencia de una costumbre sobre la que se basa la división sexual del trabajo y que disfraza determinantes biológicos. Revisiones realizadas por parte del propio Becker y la escuela de Chicago y, sobre todo, las aportaciones hechas por otras corrientes dentro de la economía, como la de los teóricos del *mercado dual*, *mercados segmentados* o los *bargaining power models*, han servido para situar el análisis de la familia en su papel interactivo con el mercado. No obstante, ha sido a través de la teoría del patriarcado, la noción de *reproducción* (33) y el uso de un enfoque histórico en el que el

(32) Un trabajo recopilatorio sobre este debate en C. Carrasco, *El trabajo doméstico, un análisis microeconómico*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 1990.

(33) Desde la primera colección de artículos sobre *The Economics of the Family* editada en 1973 por T.W. Schultz desde el paradigma neoclásico, hasta la colección editada en 1996 por N. Folbre con el mismo título se puede observar claramente la evolución que ha sufrido la economía en estos últimos años en el intento de explicar el papel de hombres y mujeres en el mercado y en la familia.

eje principal del análisis económico se ha trasladado del mercado a la familia. Para los defensores de este enfoque, la familia debe ser considerada como un elemento central de análisis al ser la vinculación directa entre niveles salariales y niveles de vida, y entre las esferas mercantil y doméstica. Benería defiende que cualquier conceptualización de actividad económica debe incluir todos los procesos de producción de bienes y servicios orientados a la subsistencia y reproducción de las personas independientemente de las relaciones bajo las que se produzcan y, por tanto, deben ser entendidas históricamente (34).

Ha sido dentro del análisis histórico de la división sexual del trabajo donde se han situado los estudios sobre el nacimiento y el funcionamiento del *male breadwinner family system* que ha caracterizado, al menos desde el punto de vista teórico y legal, la familia contemporánea, y determinado el papel de sus miembros en el mercado. El que las familias en la sociedad preindustrial fueran unidades de producción jerárquicas, o que a lo largo de la revolución industrial la contribución de mujeres e hijos durante determinadas etapas del ciclo vital familiar fuese fundamental para la supervivencia del grupo, demuestra cómo no hubo un único camino que generase este modelo familiar. Esta idea ha sido corroborada por estudios microeconómicos como los de Norris (1988), Pérez-Fuentes (1993) o Gálvez (1997). El triunfo del *male breadwinner family system* es el resultado de la acción conjunta del patriarcado, el capitalismo y toda una serie de factores exógenos determinados por el contexto histórico (Gálvez 1997). En este sentido, los análisis históricos se presentan como fundamentales a la hora de entender de qué forma se interrelacionan la familia y el mercado. De hecho, no siempre hay que ver la familia en términos de conflicto. Han sido varios los estudios históricos que han resaltado la idea de que las actuaciones familiares pueden nacer del consenso, en parte porque uno de los aspectos fundamentales de la supervivencia de la familia y de sus miembros era ganar lo suficiente para sobrepasar la línea de la pobreza (35). No obstante, el origen de la discrimi-

(34) Benería, L., «Conceptualizing the Labour Force: The Underestimation of Women's Economic Activities», en R.E. Pahl, ed., *On Work*, Oxford, 1988.

(35) Humphries (1977) sostiene que la reivindicación del salario familiar por parte de las familias obreras fue una estrategia de supervivencia en relación con el descenso de los niveles de vida. Creighton (1996) pone de manifiesto cómo los niveles salariales concernían a todos los miembros de la familia. O. Hufton, *The Prospect Before Her*, Londres, 1995, precisamente llama la atención sobre la importancia de considerar muy por encima de otras cosas las constricciones de la vida material que determinaban las actuaciones de mujeres y hombres, *dentro de los límites de lo posible*.

nación que se establece en el mercado no hay que buscarlo únicamente en el mercado sino en la familia. El situar el mercado y la familia al mismo nivel de análisis ha sido posiblemente una de las mayores aportaciones del pensamiento feminista a las Ciencias Sociales.

El presente análisis no pretende incorporar a la mujer en la empresa puesto que se parte del hecho de que tanto la mujer como el hombre siempre han estado presentes en la empresa, sino incluir a ambos en el análisis empresarial. Puesto que existe una división en la sociedad con respecto al género, las características reales o supuestas de hombres y mujeres y su papel en la familia y el mercado representan una pista privilegiada para analizar la interacción entre empresa, trabajo y tecnología. La integración de la economía familiar en el análisis empresarial o específicamente en el análisis laboral de las empresas a través del género, no pretende en ningún caso ser un enfoque totalizador de la Historia Empresarial, sino «incorporar» otros actores y categorías de análisis que ayuden a agrandar los límites de la disciplina. Aunque los historiadores han utilizado la variable género más como excluyente que como integradora, el enfoque de género es un vehículo inclusionista, y al cuestionar los estereotipos en que se asientan algunas categorías básicas de análisis puede tener un carácter revolucionario dentro de las diversas disciplinas que componen las ciencias sociales.
