

posteriormente, Kelsen y su Teoría pura del Derecho y, por último, la Teoría discursiva de Habermas. Con ello vemos que la discusión sobre problemas de Filosofía del Derecho y del Estado no termina con Hegel.

A modo de cierre los autores dedican un apartado a ‘La Filosofía aplicada y sistemática’. Gröschner afirma que “nuestros Dogmenohilosophie” que han aparecido a lo largo de la obra, “naturalmente, se acompañan de la ética aplicada”. La ética aplicada no se da en virtud de ningún patrón, que vale independiente de toda práctica, contando entre sus filas a Philippa Foot y Bernard Williams. Como colofón Gröschner levanta acta de “que un filosofar adecuado sobre el Derecho y el Estado sólo es posible como Dogmenphilosophie”. A ello Wiehart contesta que “... hasta ahora no se ha mostrado”. Y cierra Gröschner diciendo: “Por tanto, permanecemos en el diálogo” (272).

En definitiva, nos encontramos ante un alegato a no olvidar a los clásicos, a los que tanto debemos y tantas alegrías nos propician. Se deben tener presentes a la hora de plantear preguntas y buscar posibles respuestas, en un diálogo abierto a las diversas sugerencias.

José Antonio Santos

H. HIRATA¹, “*Nova divisão sexual do trabalho*”². Um olhar voltado para a empresa e a sociedade, Ed. Boitempo, São Paulo, Julio 2002, 335 pp.

1. Esta Socióloga es también Licenciada en Filosofía por la Universidad de São Paulo (Brasil) e investigadora del Genre et Rapports Cosiaux (GERS, antes GEDISST) del Centre National de la Recherche Scientifique en Francia. Dos Tesis Doctorales sobre género y decenas de publicaciones, artículos, comunicaciones, etc., avalan su profundo conocimiento en relación al tema que el libro, objeto aquí de su estudio, nos propone.

Nació en Japón, vivió en Brasil y ejerce la profesión de investigadora en Francia. (estudio de campo en los tres países). Su padre: João Sussumu Hirata (funcionario público) facilitó la entrada de las empresas japonesas en Brasil desde mediados de la década de los cincuenta, como mediador entre el gobierno brasileño y empresarios nipones. El hecho de pertenecer al CNRS (Centro Nacional de Investigación Científica) de Francia, le permitió el acceso a las filiales francesas y, a partir de éstas, a las matrices en Francia. Fueron realizadas hasta hoy, investigaciones en más de cien establecimientos representativos de casi todos los ramos industriales. (Matrices francesas y japonesas y filiales en Japón –en su mayor parte–). Además, ha sido acogida por numerosas instituciones de los tres países como visitante o becaria para profundizar en su estudio, entre las que señalo: en Japón (Fundación Japón, Institute of Developing Economies); en Brasil (CEBRAP, USP, UNICAMP); en Francia (financiación de la investigación del PIRTTEM-CNRS y del Programa Franco-Británico CNRS-ESRC).

Para cualquier especialista en género, seguro que no han pasado desapercibidas las reflexiones de esta socióloga, que figura entre las más importantes investigadoras sobre la temática que aborda las transversalidades entre trabajo, clase y género en comparaciones internacionales. Helena Hirata presenta en este libro, el resultado de dos décadas de densa y rigurosa labor investigadora sobre las particularidades y metamorfosis que se vienen sucediendo en el mundo del trabajo, a través de la comparación de países como Japón, Francia y Brasil.

En ocasiones he tenido la impresión de que ha sido titulado de una forma un tanto ambiciosa, puesto que en muchos de sus capítulos e incluso en alguna de sus partes, especialmente la primera de las tres que lo componen, parece indicar más una serie de buenos propósitos que una sólida realidad. Ello es debido a que, aunque trata con profundidad la comparación del sistema productivo, las condiciones laborales, etc. en los tres países mencionados, la cuestión de género planteada para su análisis a veces tiene un papel pequeñísimo, casi de comparsa. En su descargo debo aclarar sin embargo, que existen otros capítulos en los que se profundiza algo más en este campo, y buen ejemplo lo constituye la tercera parte que dedica a la mencionada división sexual del trabajo a través de enfoques teóricos y epistemológicos.

La segunda parte ha sido titulada "*Familia y Empresa*", y la primera, a la que seguidamente nos referiremos, versa sobre las comparaciones internacionales que ha efectuado sobre el trabajo industrial. La aridez burocrática de esta enumeración me ha parecido necesaria, dada la coincidencia de dicha estructura con la exposición de ideas que aquí pretendo acercaros, aunque seguro encontraréis algún momento de abandono en el que esta lectura, con todas sus luces y con todas sus sombras, os resulte lo menos aséptica posible.

En esta primera parte, trata de analizar la importancia de la dimensión sociedad-empresa en su gestión, evaluando los respectivos pesos de la tecnología, de la cultura (cultura nacional, cultura de empresa y cultura operaria) y de los factores de orden institucional e histórica en las diferentes configuraciones de las organizaciones industriales. Después de analizar los factores diferenciales que considera de mayor importancia entre los tres países (formación, educación y socialización; prácticas sindicales; y de una forma sucinta las discriminaciones de género), construye una tipología de las formas de adaptación de empresas multinacionales al país receptor (en su mayoría se refiere a matri-

2. La traducción al portugués de este libro ha sido realizada por Wanda Caldeira Brant; traductora con larga experiencia en ciencias sociales, aunque revisada por la propia autora tal y como señala en el mismo, puesto que su inicial publicación vio la luz en francés.

ces francesas y japonesas respecto a sus filiales brasileñas). Y ello, para comparar la evolución que ha tenido el Taylorismo³ en estos países y valorar la diferente influencia que entre otros, ha tenido en la discriminación por cuestión de género.

Tales características son estudiadas siempre sin perder de vista este sistema productivo que ha predominado en las últimas décadas en el ámbito empresarial, y lo realiza a través de la industria de electrónica, la del vidrio o la alimenticia. De su lectura he constatado, sin pretender observar con ojos inquisitivos, la falta de una verdadera definición de este sistema de producción, del que solamente podemos apuntar sus notas caracterizadoras una vez leídas todas sus referencias a pasos circunspectos, en una lentitud impuesta por la lectura de numerosos datos referentes a las empresas estudiadas, y de la repetición un tanto excesiva de la misma idea (por ejemplo del aumento de la intensificación del trabajo por repetición y fragmentación de las tareas, la precarización en las condiciones laborales, etc.) de las que en suma, concluimos insatisfechos.

Creo poder decir, empero, que en ocasiones tiene sin embargo una magistral capacidad de síntesis mediante la que resume de forma inopinada varios capítulos y los resultados de muchos de sus estudios, como ocurre con la aseveración a través de la cual refleja que *“son la división sexual y la división*

3. El Taylorismo es una de las técnicas de división capitalista del trabajo y de control operario para eliminar los tiempos muertos con una fuerte división de las tareas y consiguiente pérdida de autonomía del trabajador, en el que impera la producción en masa frente a la calidad de lo producido y cuyo fin es la búsqueda del aumento de la productividad. Debe su nombre al ingeniero estadounidense Frederick Winslow (1856-1915), el cual fue uno de los más destacados promotores de la que se ha dado en llamar la “organización científica del trabajo” (scientific management). Ésta consiste, básicamente, en el planteamiento y estructuración racional de las funciones administrativas y de gestión de las empresas con la finalidad de descubrir y aplicar en ellas los principios generales de optimización del esfuerzo productivo que se han ido perfeccionando sin cesar. Taylor lo formalizó en un proceso de cinco fases: 1.- Análisis de los objetivos que se quiere alcanzar y medios de que se dispone. 2.- Estudio de las pérdidas de tiempo, materia o energía imputables a la organización existente. 3.- Fijación de las mejoras técnicas posibles y su aplicación por medio de normas detalladas y codificadas. 4.- Transmisión a los ejecutantes o interesados, a todos los niveles, de los nuevos métodos. 5.- Control de las divergencias entre las normas propuestas y los resultados obtenidos.

Henry Ford, industrial estadounidense (1863-1947), fue el primero que decidió poner en práctica las nuevas ideas, pero con un criterio mucho más pragmático y en la industria del automóvil. Impulsó la producción en serie y la estandarización de las principales piezas e introdujo el principio de participación en los beneficios de todo el personal y un sistema de venta a crédito que permitía a todos sus trabajadores poseer un automóvil; lo que se vendría a denominar “Fordismo”.

internacional del trabajo las que moldean la utilización de los métodos y técnicas tayloristas de una forma peculiar en cada país"⁴.

Helena Hirata nos explica que los tres países estudiados no han tenido ni el mismo tipo de difusión⁵ y asimilación del taylorismo, ni tampoco han estado sometidos a los mismos procesos de modificación y adaptación en los diferentes contextos nacionales, asistiendo a una deformación de este sistema productivo con peculiares características según el país en el que fijemos nuestra mirada.

También su desarrollo ha sido diverso en atención a los ramos y al origen del capital de las empresas, a los diferentes tipos de mercado de trabajo, al modelo de intervención del Estado, las tradiciones y las organizaciones del movimiento operario o sindical, el sistema de empleo, el sistema de producción⁶, etc. Se constata pues, que no hay una única división del trabajo, es decir; la racionalidad de los comportamientos de las organizaciones productivas no es única ni universal.

A continuación del análisis de este haz de variables que indica esenciales, cumulativos y explicativos en la distinta configuración que en cada país ha tenido el Taylorismo, nos deja con una mirada circunspecta al justificar que este sistema de producción estaba más garantizado en el contexto de las industrias que utilizan, como en Brasil, una "*mano de obra Mediterránea, sin iniciativa, vaga, con necesidad de ser dirigida, dócil, sin autonomía y que necesita una supervisión estrecha*". Podría haber atravesado casi impunemente esta

4. HIRATA, H., op. cit., p. 29 —entre otras—.

5. En Francia se introduce de forma coincidente con el sistema automovilístico y a continuación en Japón en el sector textil, seguido de Brasil al mismo tiempo que la introducción de capital externo —instalación de las empresas multinacionales en los sectores dinámicos de la industria que produce bienes de consumo duraderos—. Común es sin embargo a Japón y a Brasil el que la internacionalización de las técnicas productivas consistiera en un canal de transmisión de las técnicas tayloristas.

6. El enorme arraigo que este sistema productivo tuvo en Brasil, lo convierte en un país significativo a la hora de ilustrar algunas de sus características, fundamentalmente caracterizado por consistir en un trabajo realizado bajo fuerte presión del tiempo (una comisión encargada de estudiar el empleo del tiempo utilizado en cada tarea, así como el análisis de los movimientos a cronometraje y los métodos utilizados para intensificar el ritmo y evitar la llamada "porosidad de la jornada de trabajo", fichas para ir al lavabo controlando así el tiempo de pausa o el trabajo en habitaciones cerradas para tener constancia de las ausencias y substituciones, el "sistema de dormitorios", los "juegos olímpicos internos de producción", los "círculos de control de calidad" que más adelante analizaremos, —entre otros—) y la ejecución fragmentada y estandarizada (que caracteriza el trabajo femenino; mano de obra joven, dócil y hábil). En relación a esta última idea, es preciso tener en cuenta que aunque en las industrias de proceso continuo no se suele implementar "stricto sensu" la Taylorización, en segmentos del proceso de trabajo en países periféricos se ha realizado.

idea al paso de nuestra lectura, aunque con un evidente forzamiento, si no fuera porque es recurrente en la misma⁷, fruto pues del rigor de pensamiento y no presa de voluntades ajenas, pese a que en insistentes explicaciones a lo largo de su lectura afirme que con ello simplemente se limita a mostrarnos lo que al respecto ha expresado algún empresario.

Supongo que su trayectoria intelectual avala la actividad argumentativa en esta aseveración, y dudo que existan armonías ocultas, aun en sus más escondidos repliegues, al repetirse con ella. Pretendo pues, dando continuidad al hilo argumental de lo que venimos comentando, indicar algunos razonamientos desde opuestas orillas, sobre lo que me parece más acertado.

En primer lugar, considero que el término "*Mediterráneo*" en absoluto refleja un carácter común que no sólo abarque las zonas geográficas y sociológicas comúnmente reservadas para este término, sino además países como Brasil "alén de los mares". No dudo que las características culturales de las que muchos nos orgullecemos tener en común con nuestros hermanos hispanos, haga que el ímpetu de los sentimientos nos hermanen hasta ese punto, pero seguro obtendríamos severas críticas por quienes, la mayoría, no entienden de la pertenencia a la cultura mediterránea, un concepto tan amplio.

En segundo lugar, es un tópico desafortunadamente extendido el caracterizar a esa cultura con calificativos que la definen como; "*vaga, sin iniciativa, sin autonomía...*", porque consiguieron producciones similares a las niponas a través de mayor intensidad del trabajo y a pesar de su obsoleta tecnología, (especialmente hasta la década de los ochenta) sin olvidar la importancia histórica y laudatoria que tuvieron en sectores tan cruciales como el de la aeronáutica.

Parece contradecirse con estas ideas al alejarse de la exclusiva perspectiva etnocéntrica o de nociones holísticas de identidad cuando para nuestro agrado intelectual, da un giro copernicano y nos advierte en páginas posteriores que la noción de cultura es tan polisémica que hasta la compara con un "*saco de gatos*"⁸. Así, a pesar de entender que la cultura es uno de los elementos explicativos, finalmente se muestra contraria a situarla como único fundamento de las diferencias observadas entre la organización del trabajo y las modalidades de gestión industrial, llegando incluso a criticar los estudios de Michio Morishima que explican el antiindividualismo japonés solamente a través de los tres sistemas éticos: Taoísmo, Xintoísmo y Confucionismo⁹.

Sin pretender afirmar nada muy tajante, he de decir en tercer lugar, que de tal afirmación tanto la cultura mediterránea como la propia cultura nacio-

7. HIRATA, H., op. cit., pp. 34 y 116.—entre otras—.

8. *Ibidem*, p.113.

9. *Ibidem*, p.115.

nal brasileña, podrían haber salido más vilipendiadas que honradas. No insistiendo en las innumerables exhortaciones con las que desde apergaminados libros se ha ensalzado ya la cultura mediterránea mostrando sus virtualidades como un hecho ineluctable, en el caso de Brasil, tal desplante merece pues alegatos a su favor.

La oportunidad que he tenido de conocer dicha cultura con algo de profundidad¹⁰, me ha revelado una amalgama de pequeños gestos, palabras, hábitos aparentemente inocentes que pasan desapercibidos, (el rito del “*você sabe com quem está falando?*”, el “*jeitinho*”, la figura del “*malandro*”, la dicotomía individuo/persona, casa/calle, o los denominados “*despachantes o padrinos para abaixo*”, la famosa “*molecagem o cafajestada, quebra-quebras*”, “*zé povinho*”, etc.) pero que representan un cuadro social y cultural complejo, fruto quizás de un conjunto de instituciones o de hechos históricos (por ejemplo la marca “*esclavocrata*”)¹¹ fundamento de su identidad en amistad díscola, muy peleona, con las tendencias formales e individualistas del capitalismo moderno.

Estas reducidas peculiaridades de la cultura brasileña, tan afortunadamente diferentes a lo imaginable y común a la variedad de tradiciones que cada pueblo porta, es fiel reflejo pues de que sí existe un reducto último, a mi parecer, de características definitorias de cada pueblo. Sin embargo, no podemos caer en una actitud que se distancie de los múltiples factores que se muestran determinantes de su especial concepción del trabajo, estudio por otra parte recurrente en muchos antropólogos, basándose únicamente en una perspectiva etnocéntrica. Así, la propia autora nos muestra que uno de los factores fundamentales que explican el mayor arraigo del taylorismo en Brasil, al menos en comparación con Francia y Japón, y para un mismo producto y tecnología, se debe fundamentalmente a los diferentes tipos de intervención del Estado en dicha organización del trabajo. De esta manera, asegura que las empresas francesas pudieron haberse beneficiado de las posibilidades represivas del régimen político brasileño al introducir sus filiales, para reforzar el sistema de control autoritario de la organización científica del trabajo.

Me parece esta idea de enorme acierto, y de una claridad meridiana que se muestra un tanto ensombrecida al ser una marginal puntualización no reforzada

10. He tenido la oportunidad de realizar durante tres meses y como becario de la AECI, unos cursos de doctorado en la Pontificia Universidade Católica de Belo Horizonte, en el Estado de Minas Gerais; Brasil.

11. Vid. FREIRE, G., *Casa-grande & Senzala*, Editora Record, Rio de Janeiro, São Paulo, 2002, 46ª edición; BUARQUE DE HOLANDA, S., *Raíces do Brasil*, Companhia das Letras, São Paulo, 2002, 26ª edición; GUIMARÃES ROSA, J., *Grande Sertão: veredas*, Nova Fronteira, Brasil, 2001, 19ª edición.

por la explicación que se haría necesaria, aunque fuera de una manera sucinta, del sistema político¹² al que se refiere.

Además, han sido realizadas en Brasil prácticas empresariales con el mismo fin, especialmente en la década de los ochenta y consistentes en un concurso: los “*Juegos olímpicos internos de producción*” (aumento de la productividad por medio del aumento de la intensidad del trabajo) que tuvieron como consecuencia el cambio de las normas de producción al descubrir nuevas técnicas, métodos y procedimientos más eficaces. La introducción de estas actividades de tipo “*Stakhanovista*”¹³, no encontraron la oposición sindical que sí tuvieron en Francia y en las fábricas del centro en las filiales extranjeras.

12. La brutal represión militar existente durante la presidencia del general Arthur da Costa e Silva se agravó durante el gobierno del general Emilio Garrastazu Medici que asumió la presidencia en 1969. En los años de Medici se suprimieron los derechos humanos y se experimentó un crecimiento económico sin precedentes. João Baptista Figueiredo, el último de los presidentes militares, subió al poder en 1979 y el crecimiento económico fue disminuyendo hasta estancarse, llegando a un período de recesión económica entre 1981 y 1983. En 1985 Tancredo Neves se convirtió en el primer presidente civil. Tras su muerte un mes más tarde, le sucedió José Sarney con una tasa de inflación anual que alcanzaba el 330 por ciento, por lo que introdujo una serie de medidas económicas poco ortodoxas destinadas a congelar los precios mientras los salarios seguían subiendo. El descontento de la población iba en aumento, así es que tras la nueva Constitución de 1988, Fernando Collor de Mello empezó su mandato en 1990. A pesar de que las medidas consiguieron apagar la amenaza de una hiperinflación a corto plazo, no lograron acabar con la fiebre fiscal de Brasil, de modo que la inflación empezó a reaparecer (en 1993 la inflación alcanzó el 2100 por ciento). Collor fue destituido por defraudar al Estado y sustituido por Itamar Franco, sin embargo en 1994 Fernando Enrique Cardoso consiguió el respaldo de la mayoría, quien estableció una vinculación entre la moneda de Brasil, el real, y el dólar norteamericano, y amplió el plan de privatizaciones. El 27 Octubre del 2002, el candidato por el PT; Lula da Silva, se convirtió en el nuevo Presidente de Brasil.

Ha de señalarse también, las especiales condiciones para las numerosas inversiones francesas en Brasil y destacables en la época que se consideró como el “boom brasileño” (1969-1973), sobre todo en el sector manufacturero. Los salarios de los trabajadores no cualificados correspondían a cerca del 20-25% de los salarios por igual trabajo en Francia, aunque en general eran mucho más bajos. Existía además en Brasil, un mercado interno en expansión protegido por los altos impuestos arancelarios, mejores oportunidades para aumentar las finanzas y otro clima social; en Francia la legislación social no dejaba mucho espacio para la flexibilidad, sin embargo en Brasil un trabajador de menos de un año podía ser despedido sin justificación, no existía seguro por desempleo pagado por el estado, la enseñanza profesional era controlada por los propios empresarios, tenían unos sindicatos más laxos e imponían horas extras cuando querían y con ritmos de trabajo más estrictos.

13. “*Stakhanovismo*”: método de aumento del rendimiento del trabajo por iniciativa de los trabajadores con base en el nombre del minero ruso Stakhanos (Stachanov, Aleksej Grigor'evic; 1906-1977). Batió récord de extracción de carbón, y su iniciativa abrió en la antigua URSS nuevas medidas de productividad y, en general, se ha dado el nombre de estajanovismo a los grandes incrementos de rendimiento en el trabajo.

También explica la actividad de los denominados “*círculos de control de calidad*”, mediante los cuales los trabajadores se convierten, por primera vez, en agentes del proceso de producción al poder emitir las sugerencias que en su mayoría son puestas luego en práctica, consiguiéndose así a través de ellos, la misma disminución de los tiempos muertos que se obtienen a través de los procedimientos tayloristas clásicos. En el caso de producciones taylorizadas, dichas actividades son coexistentes y complementarias a las prácticas propiamente tayloristas, creándose una jerarquía paralela al del organigrama formal. De nuevo, asistimos en Brasil a una peculiar y limitada implantación de este sistema importado de Japón, debido al proceso de selección que en este país se realiza de los participantes en los mismos, deformándose pues los objetivos y la naturaleza del movimiento y que fuerza la caracterización que Helena Hirata parecía haber atribuido a los trabajadores brasileños de falta de autonomía e iniciativa.

En esta actividad de los círculos de control, las mujeres estaban excluidas dada su falta de formación e inestabilidad laboral (contratos denominados impropriadamente a tiempo parcial puesto que su jornada de trabajo eran solamente en una hora inferior a los fijos) y también porque tras las nupcias, muchas de ellas se ausentaban de su trabajo, así es que los empresarios argumentaban que tenían un muy limitado interés en la empresa.

En lugar de convertirse en un instrumento que por fin legitimara su participación en las decisiones, a diferencia de lo que ocurría con los varones a los que ya tras su incorporación los formaban “*in situ*” y accedían a los mejores puestos, las reuniones podían ser una oportunidad de represión directa de las mujeres por la jerarquía masculina y servían sobre todo para controlar la calidad de su trabajo y la obediencia a los procedimientos y a las reglas de producción. Un gran error en mi opinión, que no señala la autora, no solamente por ser esta diferencia de género una de las desigualdades más hirientes que alumbró la era industrial, sino porque en lugares como en Brasil el control de esas actividades tan fragmentadas en las cadenas productivas que carecían de trabajadores polivalentes y netamente desarrolladas por mujeres, hubiera sido imprescindible.

Además, adolece de ciertas observaciones relativas a la compatibilidad del trabajo con la vida doméstica, aunque pudieran considerarse las que, marginales, se limitan a justificar que “*la ejecución simple y repetitiva del trabajo reservado a las mujeres era considerado perfectamente compatible con sus múltiples actividades en la esfera familiar y doméstica*” y que “*la discontinuidad en la actividad asalariada por parte de la mujer se adaptaba al ciclo*

de vida reproductiva"¹⁴; nociones que sí he tenido la oportunidad de estudiar en muchas de sus compatriotas como Monteiro de Barros.

Estas son las cuestiones sobre las que versan las dos últimas partes cuyo tratamiento hago de una forma conjunta al estar ambas especialmente imbricadas en lo referente a la cuestión de género que, aunque intermitentemente, trata de forma continua en los mismos. Así, si en un principio concluía con la estrecha relación existente entre Taylorismo y la división internacional del trabajo, nos constata ahora que la división sexual moldea la utilización de sus técnicas hasta el punto de afirmar que "*no se puede hablar de Taylorismo sin hablar de división sexual del trabajo*"¹⁵; patriarcado y capitalismo pues, se combinan en armonía, perfectamente orquestados.

En suma, tales métodos lejos de ser neutros, utilizan y refuerzan la división sexual existente tanto dentro de la empresa como en la sociedad, dado el vínculo que también existe entre la esfera doméstica y la productiva.

No quiero dejar fuera de esta recensión, mi profundo desacuerdo con la afirmación de que "*es posible que la segregación de tareas por sexo pueda en alguna medida proteger el empleo de las mujeres*"¹⁶. En primer lugar, porque me parece conceptualmente inadmisibile dada nuestra demostrada e igualitaria capacidad para desempeñarlos y respondo basándome incluso en lo expuesto por la autora. Así, el mismo trabajo del que se las excluía en Brasil por ser considerados pesados y consistentes en la reparación de las máquinas que ellas mismas utilizaban, era realizado en Francia por mujeres y fueron reincorporadas a las tareas nocturnas de las que en un principio fueron excluidas, y ello, no debido a la censura de esta legislación paternalista, sino porque los hombres habían sido incapaces de alcanzar su productividad.

En segundo lugar, considero que perpetuar tales conceptos sería establecer asimetrías y distancias infranqueables entre los sexos en una espiral desigualitaria con fisuras que "desordenan" en un principio, pero finalmente con grietas por las que se filtrarían resistencias insuperables en forma de utopía.

Su exclusión se reforzaría y abarcaría injustificadamente otras actividades en función de los intereses empresariales que antaño se escondían bajo pretendidas cualidades femeninas, (dedos más finos, mejor tacto, menores manos, tolerancia, paciencia, concentración, velocidad, pero además las sometían a un mayor control y coerción dada su "especial" capacidad de sumisión y docilidad) confinándolas a ciertos trabajos por muchos denominados hoy "*ghetos femeninos*". Teorías que, apoyadas en las artes marciales del machismo, ya re-

14. HIRATA, H., op. cit, pp. 141 y 146 –entre otras–.

15. *Ibidem*, p. 30 –entre otras–.

16. *Ibidem*, p. 58.

cibieron sus más severas críticas por los que muchos denominan hoy superados clásicos del feminismo como Simone de Beauvoir y que se mostraron insuficientes para destronar la prioridad del varón de industrias como la del vidrio, fundamentalmente masculina desde su origen y cuyos cambios tecnológicos recientes solamente han ayudado a acentuar esa composición sexuada de la mano de obra. Se las excluyó de su sector caliente, (considerado más noble) cuestionándose incluso la virilidad de los hombres que se dedicaban a su sector frío.

Finalmente, considero cerrada la parábola al entender que si perpetuamos dicha segregación en un paradigma social en el que industria y sociedad se intersecan e iluminan mutuamente, el concepto que de mujer se tenga en uno de ellos se trasladará al otro como el crepúsculo que anuncia la más oscura de las noches.

Un buen ejemplo lo constituye la formación que recibían en Japón en las “*artes domésticas japonesas*” como el “*ikebana*” o “*la ceremonia del chá*”¹⁷, a modo de preparación técnica para las cualidades requeridas por el proceso de trabajo en las industrias con mano de obra femenina, y los denominados “*dormitorios industriales de mujeres*” en los que continuaban su formación fuera del horario laboral y que se convierte en una obligada extensión de la socialización familiar. Así, el comportamiento moral y la conducta en el dormitorio podían ser criterios esenciales de promoción y dimisión de la mano de obra femenina.

Recibían un diploma escolar, un certificado de habilidad en las artes domésticas y una aportación económica retenida por la empresa de su salario mensual una vez descontados los gastos de alojamiento y manutención denominadas “*economías para el futuro*” bajo las que después de su lectura me parece que se esconde eufemísticamente la “dote” necesaria para sus nupcias. Dicho modelo Japonés, comparable a los que habían existido en Francia y en EEUU en el siglo XIX, aún está en vigor hoy en día con un fuerte control de su esfera personal bajo los dictados del imperialismo del capital que evita así no solamente el absentismo laboral, sino también los pequeños retrasos y su plena disponibilidad en cualquier momento.

También analiza Helena Hirata, las consecuencias que sobre el nivel de empleo han tenido las crisis económicas en el período estudiado y cuyos resultados se resumen en uno de los “*eslóganes*” del movimiento feminista: “*últimas admitidas, primeras dimitidas*”¹⁸. De esta manera se constata que aunque muchos han interpretado la relativa protección de sus empleos por la rigidez que

17. *Ibidem*, pp. 133 y ss.

18. *Ibidem*, p. 174.

suscitan en el mercado de trabajo esas “especiales cualidades que poseen para desempeñarlos” frente a la concurrencia masculina, ello no ha sido óbice para la segregación sexual en forma de inestabilidad o deteriorización de sus condiciones laborales frente a la clásica hipótesis del “*ejército de reserva*”. Además, la paternidad, maternidad o el estado civil no han tenido las mismas consecuencias sobre el mantenimiento ni el acceso a un nuevo empleo, cuyo fundamento podría encontrarse en una situación familiar asimétrica de posiciones no intercambiables.

Finalmente, nos advierte el diferente protagonismo de la mano de obra según el sexo y el nivel de automatización, la cual “*se reproduce cada vez más en el tiempo*” y suprime un cierto número de empleos femeninos (las elimina de los puestos de dirección o supervisión de las máquinas, están más afectadas por la informatización del terciario y disminuye su contratación en las industrias), acentúa el carácter fragmentado de las tareas industriales femeninas y reserva a las mujeres a los trabajos destinados a “*tapar los agujeros*” de la automatización, aunque el hecho de que las mujeres comenzaran a trabajar en las oficinas industriales fuera una consecuencia del desarrollo de la maquinaria que constituye un especial peligro para las mujeres no cualificadas.

A través de los mismos, podemos ver que la composición sexuada de la mano de obra puede pasar por un cambio, pero la división sexual del trabajo continúa incólume; se modifican las fronteras de lo masculino y lo femenino, pero jamás la supresión de la segregación sexual en lo que denomina como “*la apropiación masculina de la tecnología*”. Es aquí donde las relaciones de poder y de autoridad entre hombres y mujeres muestra el injusto e incoherente discurso dominante sobre las tareas femeninas como las que “*ahora prohíben, ahora autorizan a las mujeres al trabajo nocturno*” que refuerza un panorama extremadamente complejo y heteróclito. Es exactamente esa contradicción y antagonismo los que fuerzan su valor heurístico para el sociólogo y su valor explicativo para el funcionamiento social.

No puedo cerrar esta recapitulación final sin reconocer que a través de sus páginas introduce al lector en el remolino de alguna de las cuestiones más debatidas sobre género, cuyo carácter de temática-imán acapara buena parte del debate jurídico actual. Establece sus colisiones en un contexto laboral que, según el resultado de sus comparaciones, se presenta en una continua sinergia entre avance y retroceso en la que se traduce la respuesta a la inicial pregunta: ¿se asiste hoy a la emergencia de una nueva división sexual del trabajo?

Su estilo es sin embargo de vuelo rasante, temeroso de elevarse demasiado; se pronuncia en pocas ocasiones por una tesis, menos por su antítesis, y pocas son las veces que lo hace en síntesis. Se encorseta demasiado tratando de ser

fiel al método estético de plantear preguntas esperando que los demás le ofrezcan las soluciones en forma de tópicos indiscutidos como al que dediqué atención anteriormente, y así nos deja siempre sin resuello en angustiosa espera, en la que sin embargo son colmados otros vacíos que pocos habrán ilustrado de igual manera.

Con esta recensión muestro mi doble atrevimiento al expresarme en tono crítico sobre esta interesante obra que seguro no contribuirá a su perfeccionamiento, pero sí al diálogo y a transmitir al lector puntos de reflexión sobre su atrayente temática.

Los elogios que pueda adjuntar a los ya manifestados en su momento, resultarán escasos y no quiero regatear ningún mérito al autor, así es que para quienes continúen en el graderío, me afirmo encarecidamente en la lectura de la obra aquí recensionada.

Rosa M^a Ricoy

J. A. MARINA y M. DE LA VÁLGOMA, *La lucha por la dignidad. Teoría de la felicidad política*, Anagrama, 2000, 368 pp. Círculo de Lectores, 2003, 347 pp.

Nos encontramos ante un libro del filósofo José Antonio Marina realizado en coautoría con la profesora titular de Derecho Civil María de la Válgoma. A primera vista la mezcla podría resultar extraña, nada más lejos, él es un apasionado del Derecho y ella de la Filosofía.

La justicia y la felicidad humana pueden considerarse como dos constantes que busca la Humanidad y como motores que mueven el engranaje que articula la totalidad de la obra. Parece que ambas no pueden alcanzarse de forma plena, se complementan y se necesitan de forma activa. Empero, para alcanzar la felicidad primero tenemos que conseguir la justicia. Llegando a afirmar los autores que la justicia es “aquella organización social, aquella forma de interacción, que favorece más la búsqueda privada de la felicidad” (p. 102). Y, en concreto, la felicidad política aparece como condición necesaria para la felicidad personal.

“La justicia no produce inexorablemente la felicidad personal. No es una dispensadora automática de alegría, amor, paz, salud y concordia. Pero es la