

EL SECTOR DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS EN ESPAÑA

Una mirada desde el empleo

1. Introducción

A finales de 2006 en España se aprobó la *Ley para la Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia*. La ley daba respuesta a los pronósticos sobre el incremento de población dependiente y la demanda de servicios públicos de atención a las personas¹. El envejecimiento de la población podía poner en jaque a los servicios públicos, que eran inadecuados para satisfacer toda la demanda. Por otro lado, el recurso habitual al cuidado familiar parecía que también iba a sufrir un descenso, ya que se auguraba que la incorporación de las mujeres al mercado laboral iba a hacerlas menos disponibles para el trabajo de cuidados de las personas dependientes. Con la nueva ley parecía abrirse un proceso de transición hacia un nuevo planteamiento de los servicios sociales, y en concreto de los servicios destinados a atender cotidianamente a las personas en situación de dependencia. La concreción del proceso, iniciado incluso antes de la aprobación de la ley, debía conducir a un sistema de atención a la dependencia con servicios públicos de acceso universal, y con profesionales cualificados en el área². Sin embargo, este proceso parece no haberse producido. Este es precisamente el objetivo del texto: explicar el porqué el proceso transitorio es ciertamente limitado y cómo el empleo que se esperaba profesionalizar está lejos de conseguir dicho obje-

Recibido: 12-X-2010

Versión final aceptada: 1-XII-2010

* Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT). Departament de Sociologia. Universitat Autònoma de Barcelona, Edificio B, 08193 Bellaterra (Barcelona). Correo electrónico: carolina.recio@uab.cat.

¹ Ver los diferentes Informes de Personas Mayores publicados periódicamente por el IMSERSO y el Libro Blanco de la Dependencia (2005), también editado por el IMSERSO.

² El texto de la propia Ley de Dependencia incluye estos objetivos. Parte de los planteamientos de esta comunicación se inscriben en el marco de la investigación TRANSMODE que actualmente se está realizando en el Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball, financiada por el Plan Nacional I+D+I 2008-2011 del Ministerio de Ciencia e Innovación (Ref.CSO2008-01321).

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 71, invierno de 2010, pp. 7-25.

tivo. Explicar el proceso transitorio obliga a observar y explicar cosas que van más allá de los datos de aplicación de la ley. Para ello se recurre a una explicación que interrelaciona distintas esferas sociales y que permite analizar el modo de solucionar el trabajo de cuidados desde el mercado formal. El texto, por tanto, se fija en cómo se ha resuelto el incremento de la demanda de cuidados desde el ámbito público y cuáles han sido los impactos en la modificación o no del modelo de ocupación del sector de atención a las personas dependientes.

Este objetivo requiere volver la vista atrás para recuperar las bases teóricas y analíticas que se han preocupado del estudio del trabajo de cuidados. Por lo general el estudio del cuidado se ha realizado de una forma relativamente parcelada, o bien desde la esfera del hogar (Finch y Groves, 1982), o bien desde la política social (Daly y Lewis, 2000) o bien desde el empleo (Croff, 1994). En la primera parte del texto se atenderá a estas aproximaciones, ya que han contribuido a hacer del cuidado un objeto de estudio sociológico. En la segunda parte se incluye una propuesta para el estudio del sistema de atención a la dependencia desde el empleo. Los modelos nacionales de empleo utilizan una perspectiva relacional de las instituciones sociales para explicar los cambios en los mercados de trabajo nacionales. El planteamiento triangular³ introduce así la interacción de las esferas del mercado, el Estado y la familia. Ésta lógica se adapta al análisis de distintos sectores productivos, por ejemplo el sector de atención a las personas. De este modo, el sector de atención a las personas se explicaría por las relaciones entre los regímenes de bienestar y los regímenes de cuidado: un determinado modelo de organización social de los trabajos de cuidados tiene un efecto directo sobre el mercado formal de los cuidados, y a la inversa.

En tercer lugar se propone una lectura del caso español, ofreciendo una mirada que integra la visión relacional de las esferas sociales y que permite ver el empleo y el bienestar como las dos caras de una misma moneda. Siguiendo este esquema, el modelo español se situaría en un momento de transición hacia un sistema más universalizador y profesionalizado del trabajo de cuidados, pero aún muy impregnado por las lógicas que definen la sociedad española: familismo, asistencialismo y precariedad; y teniendo en cuenta que el contexto actual de crisis económica refuerza las lógicas sociales que articulan el sistema español de atención a la dependencia. En este contexto el sector de empleo de la dependencia aparece más ordenado pero con una continuidad de condiciones precarias y trayectorias de precariedad.

2. Cuidados: trabajo y bienestar

El cuidado ha sido fuente de interés sociológico desde hace ya algunas décadas, cuando algunas científicas plantearon la ruptura con el concepto de trabajo. El trabajo era sinónimo de ocupación y empleo, pero olvidaba el

³ Parte de los planteamientos de esta comunicación se inscriben en el marco de la investigación TRANSMODE que actualmente se está realizando en el Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball, financiada por el Plan Nacional I+D+I 2008-20011 del Ministerio de Ciencia e Innovación (Ref.CSO2008-01321).

trabajo doméstico y familiar (Borderías, Carrasco, Alabart, 1994). Las primeras en abrir el debate, en los años sesenta, fueron científicas sociales próximas a los partidos marxistas que hicieron visible la dedicación de las mujeres en el trabajo doméstico y familiar, y cómo esto suponía una situación de subordinación respecto a los hombres (Astelarra, 1982). También se ponía de relieve que el trabajo doméstico y familiar, aunque invisible, estaba directamente relacionado con el bienestar de la población (Borderías, Carrasco y Alemany, 1994). Y es ahí donde se encuentra el germen de lo que hoy sería el estudio sobre el cuidado. Tras esos primeros debates vendrían otros análisis que ahondaban en el significado del trabajo doméstico y es en ellos donde aparece ya con más fuerza el análisis del cuidado como tal. En éstos se resaltaba que el trabajo de cuidados era sensiblemente distinto al resto del trabajo doméstico, dada la carga sentimental y emocional (Finch y Groves, 1983; Graham, 1983; Ungerson, 1990; Letablier, 2007). Bajo éstos supuestos se distinguía un trabajo doméstico racionalizado y rutinizado de un trabajo de cuidados que era fuente y base de emociones, sentimientos y amor. El cuidado suponía a la vez actividad material y una relación emotiva (Finch y Groves, 1983; Graham, 1983).

Durante la segunda mitad de la década de los noventa el cuidado se consolidó como objeto de estudio en las Ciencias Sociales, especialmente en el campo de la Política Social (O'Connor, 1996; Lewis, 1997; Knijn y Kremer, 1997; Ungerson, 1997; Daly y Lewis, 2000; Daly, 2000; Hobson, Lewis, Siim, 2002). Los cambios sociales que experimentaron las sociedades europeas hacían prever transformaciones de las políticas sociales destinadas al bienestar de la población. Desde la academia se asistió a este proceso, y se generalizó el interés por la construcción de tipologías de modelos de bienestar como la vía para captar teóricamente las similitudes y diferencias entre distintos modelos sociales. La propuesta de Esping Andersen (1990) fue la más reconocida, y en cierto modo también controvertida. En concreto, desde la perspectiva de género, se señaló que la mayoría de análisis olvidaban incluir la división sexual del trabajo (Lewis, 1997; Carrasco, Alabart y Mayordomo, 1997; Daly y Lewis, 2000). Ello facilitó la propagación de propuestas que utilizaron el cuidado para poner de relieve los límites de las tipologías de los Estados de bienestar ciegas al género; pero sobre todo defendieron el trabajo de cuidados para el bienestar de la población. Estas autoras avanzaron en el conocimiento sobre las formas como las sociedades organizan socialmente el trabajo de cuidados –niños, ancianos, personas con discapacidades– (Carrasco *et. al.*, 1997; Lewis, 2001; Daly y Lewis, 2000; Letablier, 2007). El interés se centró en la forma en que los distintos Estados organizaban sus servicios de atención a las personas. Mostraron cómo las opciones por un tipo u otro de política social tenían un impacto distinto sobre el tipo y la cantidad de profesionales del sector, y sobre la persistencia o superación de la división sexual del trabajo (Daly y Lewis, 2000; Bettio, Simonazzi y Villa, 2006). Daly y Lewis en el año 2000 dieron un paso más para afianzar una nueva perspectiva y un nuevo concepto teórico: el *social care*. Las dos autoras construyeron una propuesta teórico-metodológica que permitiera analizar la organización social de los cuidados de los distintos países, atendiendo al peso de la historia y las tradiciones culturales y a las interrelaciones entre las distintas esferas institucionales. Es un con-

cepto útil ya que mediante el cuidado se podían cristalizar los procesos de cambio social de los Estados del Bienestar.

En la misma década se desarrolló una vía de acercamiento teórico al cuidado a través del análisis del empleo en el sector (Croff 1994 y 1996; Fraisse, 2000; Lallement, 1996 y 2000). Se originó en Francia a raíz de la expansión de los empleos de proximidad. El contexto de desempleo de principios de los años noventa fue contestado con la extensión de políticas activas de empleo, también fomentadas por la Unión Europea. En este sentido se buscaron nuevas vías y actividades donde poder crear nuevos empleos. Y éstas se encontraron en las «nuevas» necesidades sociales, que podían ser de cuidado a las personas, de actividades culturales, de cuidado del medioambiente, de fomento de las TIC, etc. Con este trasfondo el cuidado a las personas, sobre todo el de las personas ancianas, se convirtió rápidamente en un sector a explorar, y que resultó adecuado para la creación de empleo de proximidad. Desde la vertiente del trabajo se analizaron los servicios de proximidad relacionados con la atención a las personas; un fornido grupo de analistas se interesó por las particularidades sociológicas de estos empleos (Croff, 1996; Lallement, 1996; Fraisse, 2000; Angeloff, 2003; Dussuet, 2002 y 2005). Los análisis sociológicos versaban sobre la naturaleza de estos «nuevos» empleos, y ponían de relieve su feminización y su irregularidad laboral. En parte nos recordaban que los antecedentes inmediatos de éstos nuevos empleos –el empleo doméstico y los servicios ofrecidos por asociaciones benéficas– imponían una huella indeleble en los nuevos empleos de proximidad (Fraisse, 2000; Angeloff, 2003; Dussuet, 2002 y 2005). Añadían la importancia del imaginario simbólico sobre el valor social del trabajo doméstico y de cuidados. En este sentido alertaron sobre la posibilidad de que la precariedad que rodeaba estos empleos podía convertirse en una nueva forma de servidumbre (Fraisse, 2000).

Estos son, a grandes rasgos, los antecedentes en la construcción sociológica del trabajo de cuidados y de los servicios de atención a las personas. Un debate que también se ha extendido a nuestro país, donde a día de hoy se pueden distinguir trabajos que se han hecho eco de estas reflexiones y debates sobre distintos aspectos relacionados con el cuidado y el bienestar de las personas (Teresa Tornés, Cristina Carrasco, Amaia Pérez Orozco y María Teresa Martín Palomo son algunas de las autoras destacadas).

3. Mercado, Estado, familia: una propuesta desde el empleo

En el apartado anterior se ha realizado una breve reseña sobre aquellos estudios que han contribuido a afianzar el estudio del trabajo de los cuidados, sin embargo, el objeto de estudio que aquí se persigue obliga a buscar y plantear una aproximación que permita unir varios aspectos, solo así se podrá explicar la transición en el modelo español de atención a las personas. El mercado formal de atención a las personas toma forma por la interacción entre Estado, mercado y familia.

Desde el estudio de la segmentación de los mercados laborales y el análisis de los sistemas de empleo (Rubery y Grimshaw, 2003) nos llega una aproximación teórica y analítica que recogería, en cierto modo, esta

triple relación. Así la novedosa propuesta de los modelos nacionales de empleo podría ser útil (Bosch, Lehndorff y Rubery, 2009), puesto que atiende tanto a los elementos constitutivos de los regímenes de bienestar como a los de los sistemas de empleo. Unen bienestar y empleo, entendiendo que el empleo debe estudiarse desde la perspectiva de la autonomía relativa (Humphries y Rubery, 1984), incorporando así la división sexual del trabajo a la propuesta de los modelos nacionales de empleo.

3.1. Los modelos nacionales de empleo

Los referentes teóricos inmediatos son las propuestas de las *variedades de capitalismo* (Hall y Soskice, 2001; Hancké, 2007) sobre los distintos modelos de funcionamiento de las economías nacionales, y la propuesta de los tipos los Estados del Bienestar de Esping Andersen (1990). Para los estudiosos de los modelos nacionales de empleo el núcleo es el mercado de trabajo, pero entienden que éste opera en relación a otras esferas y está influenciado por dinámicas sociales que escapan a una mirada simplista sobre el mercado laboral. El modelo analítico incluye variables mercantiles y no mercantiles y relaciona la «institución» laboral con otras instituciones sociales extramercado que configuran la vida laboral de las personas (Bosch, Lehndorff y Rubery, 2009). Asimismo introduce una perspectiva histórica que atiende a los procesos de cambio social que van configurando y transformando las sociedades europeas. De este modo, se analizan los patrones de desarrollo de los mercados de trabajo teniendo en cuenta no solo el análisis de las variables del mercado laboral, sino las interrelaciones de éste con las políticas sociales, educativas, laborales y económicas. El modelo resultante interrelaciona tres espacios de la vida social: el sistema productivo, el sistema público y el sistema familiar. En otras palabras se trata de un modelo que sigue la lógica de: «Mercado, Estado, Familia».

It is the employment relationship embedded within this multiplicity of interlocking institutions that give rise to what we call national employment models. (...) This interlocking of institutional arrangements also creates the possibility of spillover effects from one sphere to another, potentially increasing the scope of change through ripple of domino effects. Thus change to the nature of the internalized employment relationship has implications for the survival of the welfare system for change within the employment model may originate in different spheres⁴.

De forma breve el *espacio mercantil* hace referencia a los sistemas productivos nacionales, donde es importante tener en cuenta el papel central

⁴ «Nosotros hemos bautizado modelos nacionales de empleo a la relación de empleo que se halla en la intersección entre diversas instituciones. (...) La interrelación entre distintos arreglos institucionales puede provocar procesos de cambio en una u otra esfera social e incrementa la probabilidad de que dichos procesos tengan un efecto dominó. El cambio en el interior de las relaciones de empleo tiene consecuencias para la supervivencia del Estado de bienestar debido al cambio que el modelo de empleo puede originar en las diferentes esferas sociales» (Bosch, Lehndorff y Rubery, 2009: 2).

de las empresas capitalistas y las regulaciones específicas del mercado de trabajo, en concreto cuentan tanto las influencias a nivel local de los procesos de integración económica mundial como las acciones de los propios empresarios en relación a las estrategias de especialización y organización. E incluyen también el sistema de relaciones laborales. El *espacio familiar* atiende a la división sexual del trabajo en el seno de los hogares y al peso de las familias en la proporción de bienestar, puesto que hay realidades donde el trabajo doméstico y familiar suple en muchos casos la acción del sistema público y limita o modula la presencia de las personas en el espacio mercantil. El *espacio público* está definido por el conjunto de políticas públicas, y por tanto incluye el sistema de provisión pública de bienes y servicios; unas políticas que también van a influir en los otros dos espacios (Bosch, Lehndorff y Rubery, 2009; Banyuls *et al.*, 2009). Tiene en cuenta tanto los factores externos (políticas europeas, procesos migratorios entre otros), como los factores internos (envejecimiento de la población, incorporación de las mujeres al mercado laboral, etc.). En parte, los trabajos de modelos nacionales de empleo nacieron como una forma de ver hasta qué punto se podía afirmar que era posible hablar del modelo social europeo (Rubery, Bosch y Lehndorff, 2008), y de cómo los países tratan de amoldarse o no a él. En este sentido, los primeros resultados de algunas investigaciones dedicadas al estudio de estos procesos apuntan a que si bien hay directrices comunes, basadas en el modelo social europeo, cada país ha elaborado sus propias vías de desarrollo en función de tradiciones económicas, políticas y sociales propias.

Finalmente permite el estudio del sector de atención a las personas. En este caso, la configuración de este sector remite a un entresijo de relaciones que se establecen entre los distintos espacios institucionales descritos. Las distintas formas de concebir el propio trabajo, las políticas sociales y la estructura del empleo dibujan un tipo u otro de sector, es decir, se configurará un sector más o menos formal (en el sentido de mayor o menor utilización de la economía sumergida), con mayor o menor reconocimiento de las profesiones vinculadas al mismo, con mayores o menores problemas para reclutar mano de obra, etcétera.

3.2. Los modelos de *care* desde la perspectiva del modelo de empleo

El sector de empleo vinculado a la prestación de cuidados debe relacionarse tanto con las políticas públicas como con las tendencias propias de los mercados de trabajo nacionales y con la tradición familiar de los distintos países, que se encuentra definida mediante el reconocimiento formal y legal de las obligaciones de las familias en los cuidados de las personas dependientes (Fagan y Nixon, 2001; Anxo y Fagan, 2005; Simonazzi, 2009). La interacción entre estos elementos generará un tipo u otro de empleo en el sentido no solo de la cantidad del empleo generado sino también de la calidad del mismo. Todo ello genera unas prácticas y un modelo distinto de mercado de trabajo en el sector de atención a la dependencia en cada contexto nacional. Aquellos sistemas que apuestan por la prestación de

servicios públicos y/o las transferencias monetarias «bajo control» son aquellos que tienen más posibilidades para afianzar un mercado formal en el ámbito de la atención a las personas. Mientras que aquellos Estados que apuestan por transferencias económicas sin comprobación de medios, y/o trasladan a las familias un volumen más elevado de obligaciones, están cediendo más espacio a un sistema informal de cuidados (ya sea mediante la prestación familiar o mediante el recurso a la economía sumergida). Así, los salarios, las condiciones de empleo, la formación y habilidades requeridas son elementos que determinan la calidad de estos empleos (Aragón, Cruces y Rocha, 2008); pero en la determinación de estas condiciones deben tenerse en cuenta la acción empresarial, los procesos de relaciones laborales (espacio mercantil); el tipo de promoción pública de los servicios y el modelo de despliegue de los servicios (espacio público); así como la persistencia o superación del modelo *malebreadwinner* y *female housekeeper* (espacio familiar).

Existen algunas evidencias empíricas en distintos países de la UE (Anxo, Nyman y Fagan, 2001; Cameron y Moss, 2007; Simonazzi, 2009)⁵. Por ejemplo, en el caso de Suecia se optó por ocupaciones cualificadas y con unas condiciones relativamente buenas, en parte por la existencia de políticas universales y de servicios públicos en el sector, y en gran parte por la fuerte influencia de las políticas de igualdad de género (Anxo y Nyman, 2001; Ahmed, 2006). Otro ejemplo paradigmático podría ser el de Reino Unido⁶, donde también se han fomentado los servicios de atención a las personas, pero con una estrategia distinta de gestión y provisión de los cuidados a las personas dependientes. En el Reino Unido se apostó por el despliegue de distintas políticas de atención a las personas dependientes, pero a diferencia de lo que sucedió en Suecia, se cedió el protagonismo a las empresas privadas y a las entidades del tercer sector social. Se expandió un sector precario, de bajos salarios y sin necesidades de formación específicas en el momento de la inserción en el sector (Fagan y Nixon, 2001). Las explicaciones sobre esta realidad sugieren que el modelo anglosajón se asienta sobre un modelo de familia «ausente», en el sentido de que no existe ninguna obligación normativa que exija cuidar a los demás miembros de la familia, lo que requería la puesta en marcha de otros dispositivos que supliesen esa ausencia. Y se optó por una vía de privatización del servicio y de baja calidad del empleo.

El caso español se inscribe en la tradición de los países del sur de Europa. En estos países, con una fuerte tradición familista, unos servicios sociales escasos y una mayor tendencia a las transferencias monetarias, se intuye un mercado laboral de cuidados precario, con condiciones de empleo similares a los que apuntábamos para el caso británico. El resultado es un empleo

⁵ Los resultados del proyecto *Dynamics of National Employment Models* (Dynamo), financiado por la Comisión Europea (VI Programa Marco) y coordinado por el profesor Steffen Lehndorff. Son especialmente relevantes los resultados en el área del *care* sector.

⁶ Suecia y Reino Unido son dos de los países europeos que más han desarrollado los servicios de atención a las personas, sin embargo el modelo adoptado es sustancialmente distinto debido a las diferencias en sus estructuras sociales y por tanto en las interrelaciones entre la esfera del mercado, el Estado y la familia.

caracterizado por los bajos salarios, las jornadas laborales largas y/o atípicas, y las pocas posibilidades de promoción profesional, que funcionan como elementos de desmotivación. Esta escasez en el caso de los países del sur de Europa se está solucionando o bien mediante el traslado de obligaciones a las mujeres adultas de las familias, o bien hacia la contratación de mano de obra inmigrante femenina (Bettio, Simonazzi y Villa, 2006; Simonazzi, 2009).

*4. El caso español: entre el cambio y la persistencia*⁷

A continuación se exponen algunos hallazgos del caso español. Se toma la referencia de la propuesta teórica y analítica de los modelos nacionales de empleo, atendiendo también a los trabajos que han hecho del cuidado un objeto de análisis sociológico.

4.1. El modelo español de atención a las personas: la construcción de un pilar sin fundamentos

El volumen y tipo de empleo depende de la definición del sistema general y de cómo se entrelazan las relaciones entre las distintas esferas sociales en el contexto económico y social actual. Por ello es de obligado cumplimiento mirar cómo se configura el modelo español de atención a la dependencia. La hipótesis de partida es que en España estamos avanzando hacia un modelo nuevo en el campo de los cuidados: un sistema que presta públicamente servicios de atención a la dependencia y genera puestos de trabajo más profesionalizados. En consecuencia cada vez se delega menos en las mujeres para que cubran estas necesidades de forma privada. Una hipótesis avalada por un contexto propicio debido al despliegue de un nuevo marco normativo donde se primaba el reconocimiento de los poderes públicos a garantizar servicios de cuidado distintos al tradicional recurso del trabajo doméstico y familiar realizado por las mujeres adultas de la familia. El final del periodo transitorio debía culminar en el universalismo, la existencia de un sector formal bien regulado, y una dependencia débil de la familia para cubrir las necesidades de cuidado (véase cuadro 1). Lo que a continuación se expone intenta dar cuenta de cómo este proceso ha tenido un tono claroscuro, más lleno de sombra que no de luz. Los resultados obtenidos nos dicen que este proceso se sitúa más en el nivel legal-normativo y de discurso político y técnico, que en una realidad palpable y contrastable. Tanto los pocos datos disponi-

⁷ Los resultados que se presentan a continuación provienen mayoritariamente de entrevistas en profundidad a informantes clave, que han permitido ir más allá de lo que los números y los documentos nos dicen. Se trata de personas que intervienen de forma directa en la configuración y en el funcionamiento del sector de atención a la dependencia –representantes de la Administración Pública, organizaciones empresariales, organizaciones sindicales y colegios profesionales, organizaciones de personas usuarias–. El territorio donde se ha realizado el trabajo de campo es la Comunidad Autónoma de Cataluña, por posibilidad de acceso al campo, y las entrevistas se han realizado fundamentalmente entre 2009 y los primeros meses del 2010.

Cuadro 1. Modelo de transición del sector de atención a la dependencia

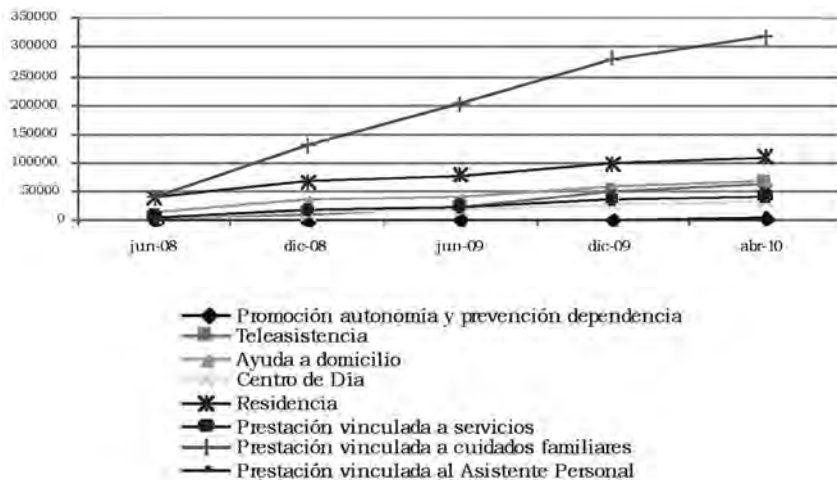
Momento 0	Momento 1	Momento 2
<i>Esfera pública:</i> asistencialismo	<i>Esfera pública:</i> universalismo limitado	<i>Esfera pública:</i> universalismo
<i>Esfera de mercado:</i> no existencia sector formal. Economía sumergida	➔ <i>Esfera de mercado:</i> existencia sector formal + Economía sumergida	➔ <i>Esfera de mercado:</i> existencia sector formal
<i>Esfera familia:</i> división sexual del trabajo. No externalización TDF	<i>Esfera familia:</i> división sexual del trabajo. Externalización limitada de trabajo de cuidados	<i>Esfera familia:</i> división sexual del trabajo débil. Externalización trabajo de cuidados TDF

Fuente: Elaboración propia.

bles de la aplicación de la *Ley de Promoción de la Autonomía Personal y de Atención a la Dependencia* (LAPAD), como el análisis de las entrevistas realizadas hacen tambalear el discurso oficial sobre el efecto de la ley para la consolidación del cuarto pilar del Estado de bienestar.

A mediados de los 2000, con la Ley de Dependencia de 2006 se fijó el derecho del cuidado como un derecho de ciudadanía y se impulsó la construcción de una estructura pública de atención a las personas en situación de dependencia, generalizándose avances en otros niveles de regulación –cartera de servicios, nuevos convenios colectivos estatales, cierta ordenación de la oferta formativa, etc.–. El derecho de ciudadanía presupone la generalización de sistemas públicos para proveer de los cuidados necesarios a las personas en situación de dependencia. Por ello, a nivel discursivo y formal, se promovió la utilización de mecanismos distintos al tradicional recurso de las familias como principales proveedores de cuidados. En concordancia, el discurso sobre el cambio del modelo de atención a las personas incorpora un cierto sentimiento de ruptura con un momento anterior, caracterizado por un modelo asistencialista en el ámbito de las políticas públicas; un mercado tímido o incipiente del sector de atención a las personas con una nada desdeñable presencia de la economía sumergida y de entidades de iniciativa social que prestaban servicios a los más desvalidos; y una sociedad familista que se expresaba en una dedicación de las mujeres al cuidado de las personas dependientes de la familia, con ausencia total de los hombres en la esfera doméstica. El recurso de la externalización del trabajo doméstico era un coto exclusivo de las familias con rentas altas. Ahora los discursos y las políticas coinciden en situarnos en un escenario relativamente nuevo. Indican que se ha avanzado mucho en el campo de la normativización y mayor ordenación del sector en diversos aspectos, a saber: expansión de las políticas públicas destinadas al cuidado de la población, mayor control de los operadores destinados a ofrecer cuidados (se regulan los sistemas de acreditación de las empresas prestadoras del servicio), y mayores mecanismos de control de los

Gráfico 1. Evolución de los servicios y prestaciones de la LAPAD. España, junio de 2008 – abril de 2010



Fuente: Asociación Estatal de Directores y Gerentes de Servicios Sociales – Observatorio Estatal de la Dependencia, *Informe de seguimiento del SAAD* (2010).

profesionales del sector (desarrollo de cláusulas y sistemas de control del proceso de trabajo).

Sin embargo, al ir de las intenciones a las prácticas reales, el resultado distorsiona en parte la relativa euforia que acompaña la defensa del nuevo marco normativo y social. Se observa que todos estos cambios no logran desprenderse de la estructura social de un país que perpetúa a la familia –mujeres adultas de las familias– como la institución prioritaria para la proporción de los cuidados a las personas. Si bien aumentan presupuestos y servicios públicos también es cierto que éstos lo hacen en forma de prestaciones sociales de tipo económico, y/o soluciones intermedias que no permiten desligar el cuidado cotidiano de la presencia de una persona adulta responsable de ese trabajo de cuidados. Los datos oficiales son claros a este respecto, desde la implantación de la LAPAD aumentan todas las prestaciones reconocidas, pero son las prestaciones vinculadas a los cuidados familiares aquellas que más han incrementado (gráfico 1).

Los resultados del *Sistema para la Autonomía y la Atención a la Dependencia* (SAAD) sobre el grado de desarrollo de la LAPAD indican datos similares. En la mayoría de Comunidades Autónomas aquellas medidas más adoptadas han sido las relacionadas a la prestación económica. El 49 por 100 de las personas que reciben alguna prestación derivada de la LAPAD lo hace en forma de prestación económica vinculada al recurso de los cuidadores familiares. En la tabla 1 se ha calculado el porcentaje de servicios que, dada su naturaleza, requieren la presencia de miembros de la familia que atiendan a las personas dependientes –teleasistencia y servicio domiciliario–, y se le ha añadido el recurso a las transferencias monetarias vinculadas a los cuidados familiares. El resultado es que el 70 por 100 de las prestaciones aprobadas sigue dependiendo de la existencia de una familia que atienda a las personas

Tabla 1. Prestaciones reconocidas en el Plan Individual de Atención. 1 de abril 2010 (%)

	Prev. depend. y promo. aut.	Teleasis.	Ayuda dom.	Centros de d/n	Atención residencial	Prestaciones económicas			Total prestaciones eco ¹	Total atención en el hogar ²	Total servicios fuera del hogar ³	Total
						Servicio	Cuidados familiares	Asistencia personal				
Andalucía	0,0	22,4	18,0	4,2	8,2	1,7	45,4	0,0	47,2	85,9	30,4	204406
Aragón	0,0	0,0	0,0	3,2	11,5	20,1	65,3	0,0	85,4	65,3	14,6	215888
Asturias (Principado de)	0,0	1,5	8,6	7,4	23,5	9,9	49,2	0,0	59,1	59,3	39,4	11722
Baleares (Illes)	0,0	0,0	0,0	6,4	21,1	4,2	68,1	0,2	72,5	68,3	27,5	7039
Canarias	0,1	0,0	0,0	17,6	26,3	1,0	55,0	0,0	56,0	55,0	43,9	7161
Cantabria	0,0	0,1	5,0	8,3	22,8	0,0	63,7	0,0	63,7	68,8	36,2	11585
Castilla y León	4,3	2,0	6,8	5,6	17,3	23,2	40,8	0,1	64,0	49,6	29,6	43935
Castilla-La Mancha	0,4	13,6	9,0	2,1	18,5	4,7	51,7	0,0	56,4	74,3	29,6	38132
Cataluña	0,7	3,5	9,9	3,1	15,4	11,2	56,2	0,0	67,4	69,7	28,4	106395
Comunitat Valenciana	0,0	0,0	0,0	4,3	41,8	7,0	46,9	0,0	53,9	46,9	46,1	29475
Extremadura	3,7	2,2	6,9	2,8	22,1	19,0	43,3	0,0	62,3	52,4	31,8	15244
Galicia	0,1	0,4	14,7	4,4	15,0	5,4	59,9	0,1	65,4	75,1	34,1	31501
Madrid (Comunidad de)	0,0	4,4	8,7	15,2	52,0	1,2	18,4	0,1	19,7	31,6	75,9	33913
Murcia (Región de)	0,0	8,5	0,0	0,3	6,1	4,1	80,9	0,0	85,1	89,4	6,4	17517
Navarra (Comunidad Foral de)	0,0	4,4	3,0	2,0	11,8	16,5	62,3	0,0	78,8	69,7	16,8	9121
País Vasco	0,0	9,6	11,6	11,8	22,3	1,8	41,6	1,4	44,7	64,2	45,7	38965
Rioja (La)	5,2	4,5	17,8	7,4	12,1	8,0	45,0	0,0	53,0	67,4	37,3	8247
Ceuta y Melilla	10,5	3,9	3,4	2,1	8,6	8,0	63,5	0,0	71,5	70,8	14,1	1790
TOTAL	0,6	10,0	11,0	5,2	17,1	6,9	49,0	0,1	56,0	70,2	33,3	637736

¹ Total prestaciones económicas = prest. vinculadas a servicio + prest. vinculadas a cuidados familiares + prest. vinculadas a la asistencia personal

² Total servicios y prestaciones con atención en el hogar = prest. vinculadas a cuidados familiares + ayuda domiciliar + teleasistencia

³ Total servicios fuera del hogar = prest. vinculadas a servicio + atención residencial + centros de día y/o noche

Fuente: Elaboración propia a partir de datos SAAD (IMRSO)

dependientes, que en la mayoría de los casos serán mujeres. Es así que se combina un discurso universalista con unas prácticas asistencialistas, y una mayor atención a las personas que viven en situación de dependencia, pero sin lograr desprenderse del papel principal de las familias en la proporción de cuidados. Y valga decir que desde la esfera institucional estas prácticas se justifican por el derecho individual a escoger el tipo de prestación que se va a recibir, sin plantearse el desigual reparto de las tareas de cuidado de las personas y la propia calidad de la atención a las personas dependientes.

Para completar el dibujo del sistema general es necesario atender a otras relaciones entre esferas sociales. No solo las políticas públicas y el modelo familiar se retroalimentan, sino que las interrelaciones también invaden el campo de la formalización de los servicios, o en otras palabras, el campo de la esfera mercantil. La esfera política ha optado por unos procesos de externalización y privatización de los servicios públicos de atención a las personas. Y los discursos generalmente no cuestionan la opción mayoritaria hacia la gestión privada de los servicios de atención a la dependencia, que por otro lado suponen una novedad respecto a los sistemas organizativos de los otros dos grandes sistemas de servicios públicos –educación y sanidad–. La dependencia y las formas de gestionarla públicamente están propiciando la expansión de un potente mercado privado, que favorece tanto las oportunidades de la gran empresa privada como el de ciertas entidades del sector de iniciativa social. El sistema de colaboración público-privado en la prestación de los mismos no solamente tiene efectos sobre el modelo de empresa desarrollada sino también sobre las condiciones de empleo de los profesionales implicados. Los ajustes presupuestarios destinados a los servicios públicos limitan los fondos que se destinan a las empresas para que éstas realicen el servicio público. El precio/hora del servicio que paga la administración pública es limitado, y en ello se escudan las empresas y organizaciones para justificar sus prácticas de establecer a la baja las condiciones de empleo. Tampoco se atiende con el ahínco necesario a las necesidades formativas del sector ni, sobre todo, a la generalización de potentes sistemas de control y evaluación de los servicios públicos que prestan los diferentes operadores de servicios. Por otro lado el tímido desarrollo de los servicios disponibles y la aceptación del cuidado informal configuran también la esfera mercantil. El mercado formal de servicios parece configurarse por un lado en torno a grandes empresas –privadas y algunas no mercantilistas– que pueden operar en relación o no con la Administración Pública, y por otro lado dejando a las entidades del tercer sector social el desarrollo de un sistema de servicios destinados a la población más desvalida, sin recursos ni económicos ni sociales. Y, como se verá en el apartado siguiente, en todas éstas fórmulas el empleo generado es de baja calidad y está protagonizado por mujeres de mediana edad, en muchos casos de origen extranjero.

4.2. El empleo en el sector de los servicios de atención domiciliaria: trayectorias laborales de precariedad

El empleo se enmarca en el conjunto del sistema descrito en el apartado anterior. Se construye sobre un modelo social que sigue primando el tra-

bajo invisible de cuidados realizado por las mujeres adultas de las familias, unas políticas que limitan la expansión del sector público, y un desarrollo exponencial del mercado privado. A este proceso de consolidación del sistema de atención a las personas se le unen otras consideraciones que tienen que ver con la estructura del mercado laboral español y con la precariedad que suele rodear a las actividades laborales feminizadas y relacionadas con el cuidado a las personas. Todo ello va a limitar el despeje hacia un sector de empleo realmente profesionalizado tal como pretendían las normativas desarrolladas.

Ciertamente se trata de un sector que, al contrario de la situación general de la economía española, no está en crisis. Hay gente a la que cuidar, y hay empleos que crear. Los escasos datos disponibles no dejan lugar a dudas, ya que incluso en momentos de crisis económica el empleo relacionado con los servicios de atención a las personas es uno de los sectores generadores netos de ocupación (véanse tablas 2 y 3). Los datos que ofrece la *Encuesta de Población Activa* para el segundo trimestre del año 2010 permiten obtener una primera imagen superficial de cómo es el empleo en el sector de atención a las personas. En primer lugar se constata la feminización del sector, ya que más del 85 por 100 de personas empleadas en los sectores de asistencia en establecimientos residenciales y actividades de servicios sociales sin alojamiento son mujeres. Otra de las características del empleo, y que se diferencia claramente de los otros dos grandes sistemas de servicios, es que las mayores tasas de asalariadas están en el sector privado. Casi el 80 por 100 de personas empleadas en estos subsectores están asalariadas en el sector privado, frente al 30-40 por 100 de personas asalariadas en el sector privado del ámbito de la Educación y de la Sanidad. Esto no se debe a que no se hayan desarrollado los servicios públicos, si no a que tal como se indicaba en el apartado anterior, el desarrollo de los servicios sociales públicos se ha basado en una contratación externa de la gestión de los servicios.

Las entrevistas permiten ampliar algunas de las certezas en torno al empleo del sector. En relación a las características de las personas empleadas diremos que el perfil de la persona trabajadora en la atención directa es el de una mujer de mediana edad y en muchos casos inmigrante, no cualificada y con pocas posibilidades y expectativas para realizar una carrera laboral ascendente. Las primeras en llegar fueron las mujeres españolas que habían estado empleadas en otros sectores de actividad, por ejemplo en la industria textil. Al perder el empleo se trasladan a un nuevo sector, en el que saben que van a encontrar empleo. Además a principios de los noventa se expandieron políticas activas de empleo destinadas específicamente a mujeres. La potenciación de los servicios de atención a las personas, especialmente aquellos ligados a la asistencia domiciliaria, formaba parte de una estrategia de fomento de los nuevos yacimientos de empleo. La necesidad por incrementar las tasas de empleo femenino hizo de determinados colectivos de mujeres un grupo diana para su inserción en estos servicios. A partir de los inicios de los años 2000 el servicio crece rápidamente: a la política de empleo se le une la política social, ya que la población cada vez más envejecida reclama mayores atenciones. Se requería una rápida contratación de mano de obra. Es en ése momento cuando,

Tabla 2. Evolución del empleo en España, por ramas de actividad

<i>Ramas de actividad</i>	<i>Dif. 2008-2010</i>	<i>Dif. 2000-2007</i>
Agricultura; ganadería; silvicultura y pesca	1,8	-12,7
Industrias extractivas	-22,1	-17,1
Industria manufacturera	-21,3	3,9
Suministro de energía eléctrica; gas; vapor y aire acondicionado	17,6	13,2
Suministro de agua; actividades de saneamiento; gestión de residuos y descontaminación	-4,7	48,1
Construcción	-34,8	52,1
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	-9,6	25,9
Transporte y almacenamiento	-7,2	21,6
Hostelería	-10,0	43,5
Información y comunicaciones	-11,4	37,9
Actividades financieras y de seguros	-8,3	25,7
Actividades inmobiliarias	-32,8	104,0
Actividades profesionales; científicas y técnicas	-3,7	72,4
Actividades administrativas y servicios auxiliares	-4,4	62,1
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	8,7	25,3
Educación	4,0	32,9
Actividades sanitarias y de servicios sociales	6,5	44,8
Actividades artísticas; recreativas y de entretenimiento	4,9	31,6
Otros servicios	-6,6	39,2
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio	0,4	77,5
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	52,2	-52,0
<i>TOTAL</i>	<i>-9,9</i>	<i>29,7</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA.

coincidiendo con el incremento de los flujos migratorios, éste se convierte en un nicho de empleo para las mujeres inmigrantes. Los bajos salarios, las jornadas irregulares y el poco reconocimiento social que caracterizan los empleos en estos servicios los convierten en un lugar ingrato para aquellas personas que quieren proyectar una trayectoria laboral ascendente. Un sector generado en un segmento laboral caracterizado por la precariedad. Sin embargo, el proceso de transición ya descrito podía suponer que el sistema de atención a la dependencia se articulara en torno a la idea de la calidad del servicio y de la profesionalización, exigiendo presumiblemente cambios importantes en el tipo de empleo. Pero, ya se han apuntado las limitaciones del proceso transitorio, y por tanto se puede prever que ha habido obstáculos para alcanzar un sistema formal y público

Tabla 3. Evolución del empleo en la rama de actividades sanitarias y de servicios sociales. España, 2008-2010

	2008	2009	2010	Dif. 2010-2008
Actividades sanitarias y de servicios sociales	1236,1	1302	1316,6	6,5
Actividades sanitarias	873,3	905,6	888,0	1,7
Asistencia en establecimientos residenciales	208,8	223,8	236,4	13,2
Actividades de servicios sociales sin alojamiento	153,9	172,6	192,2	24,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA.

de atención a las personas. Las limitaciones parecen provenir de diversos frentes. En primer lugar, el modo como se está organizando el mercado de los cuidados incide directamente en las condiciones de empleo. El sector público tiene un papel clave en dicha organización. Las diversas entidades orientan sus estrategias de creación, asentamiento y expansión en base a las relaciones que puedan obtener con la administración pública. El sector público también es importante porque va a delimitar las reglas del juego, decide bajo qué condiciones se va a adjudicar un servicio a una empresa concreta. Y esta decisión incide directamente sobre el empleo, sobre la posibilidad de mejora de las condiciones de empleo de las personas ocupadas en los operadores que tienen relación con la Administración. Las condiciones fijadas por la Administración tornan casi imperceptibles las diferencias en materia de condiciones de empleo entre la empresa privada y la del tercer sector social. Unas diferencias que por otro lado sí se perciben en relación al discurso sobre la calidad del servicio. E indirectamente van a incidir en los procesos de negociación colectiva, ya que la relación laboral está muy sujeta a la relación que establecen las empresas con la Administración Pública. En segundo lugar, los discursos sobre calidad del servicio apenas sí toman en consideración la calidad del empleo. Se ha avanzado algo en la regulación y protocolización de las tareas y de los empleos asociados a este sector, se han diseñado mecanismos para la acreditación de las empresas, se han puesto las bases para mejorar las credenciales educativas para el desempeño de este empleo, etc. Pero la relación entre calidad del servicio y calidad del empleo aún no forma parte de los discursos generales sobre la mejora del sector español de atención a la dependencia. Solo se cita explícitamente en el caso de las organizaciones sindicales, quienes lógicamente deben su existencia a la lucha por las mejoras de las condiciones de trabajo. Y, en tercer lugar, las referencias al empleo femenino son constantes. Las justificaciones sobre la relación insalvable entre trabajo doméstico invisible y femenino se utilizan constantemente para justificar las dificultades de mejora laboral en este sector. Dejando entrever que las posibles estrategias para dotar de valor este empleo deben pasar por la diferenciación con los trabajos domésticos y familiares, y no por la posibilidad de hacer el recorrido a la inversa, esto es reivindicar la necesidad e importancia del trabajo invisible.

En consecuencia se trata de un sector en expansión, con expectativas reales para la creación de empleo pero que ofrece unas perspectivas nada halagüeñas en materia de calidad de empleo.

5. Reflexiones finales

Lo expuesto en las líneas anteriores nos sitúa ante un sector de atención a la dependencia que no podría explicarse sin tener en cuenta la relación que se establece entre las políticas públicas de atención a la dependencia, universales de discurso pero asistenciales en la práctica, un empleo ligado al sector público pero que contiene mucho del sector privado con altas tasas de feminización, inmigración y basado en la precariedad, y una familia que sigue teniendo un papel prioritario en la proporción de bienestar. Dentro de este marco se generalizan unas prácticas que intentan avanzar en la ampliación de derechos de ciudadanía y la mejora de las condiciones de vida de las personas en situación de dependencia, pero que resultan insuficientes si el objetivo es la consolidación de un sistema igualitario, universal y profesionalizado. Quizá sea pronto y en los próximos años asistamos a un cambio real de tendencia, pero de momento existen pocos indicios que nos apunten en esa dirección. También podría pensarse que la situación de crisis económica ha tenido un efecto devastador sobre la voluntad de cambio del sistema de atención a las personas. Sin embargo, sin despreciar el efecto de la citada crisis, lo cierto es que se perpetúan ciertos tics del modelo español que hacen difícil pensar que el cambio de tendencia esté realmente cerca. Sea por la crisis económica sea por la poca disponibilidad y posibilidad de cambio todo parece indicar que aunque haya más prestaciones, reconocimiento de derechos universales y mayor regulación del empleo, el familismo, el asistencialismo y la precariedad seguirán vigentes. Y en el espacio laboral, la defensa de la calidad del empleo apenas está poblando los discursos más extendidos sobre la necesidad de avanzar hacia un sistema de atención a las personas cualitativamente mejor.

Referencias bibliográficas

- Angeloff, T. (2003), «Employées de maison, aides à domicile: un secteur paradoxal», en *Charges de Famille, La Découverte*, pp. 165-186.
- Anxo, D. y Fagan, C. (2005), «The family, the state, and now the market: the organisation of employment and working time in home care services for the elderly», en G. Bosch y S. Lehndorff, *Working in the service sector-a tale from different worlds*, Londres, Routledge, pp. 133-164.
- Anxo, D. y Nyman, H. (2001), «Home care in Sweden», en E. Mermet y S. Lehndorff, *New forms of employment and working time in the Service Economy*, Final Report.
- Aragon, J.; Cruces, J. y Rocha, F. (2008), *Las condiciones laborales en el sector de atención a la dependencia: una aproximación a la calidad en el empleo*, Madrid, Fundación Primero de Mayo, Documento de Trabajo 3.

- Astelarra, J. (1982), «Marx y Engels y el movimiento de las mujeres. ¿Es posible una lectura feminista de Marx?», en *A priori* 0.
- Banyuls, J. *et al.* (2009), «The Transformation of the Employment System in Spain: Towards a Mediterranean Neoliberalism?», en G. Bosch, S. Lehdorff, J. Rubery, *European Employment Models in Flux. A comparison of Institutional Change in Nine European Countries*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, pp. 247-270.
- Bettio, F.; Simonazzi, A. y Villa, P. (2006), «Change in care regimes and female migration: the 'care drain' in the Mediterranean», *Journal of European Social Policy* 16/3, pp. 271-285.
- Borderías, C.; Carrasco, C. y Alemany, C. (1994), *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*, Barcelona, Icaria-Fuhem.
- Bosch, G.; Lehdorff, S. y Rubery, J. (eds.) (2009), *European Employment Models in Flux. A comparison of Institutional Change in Nine European Countries*, Basingstoke, Palgrave Macmillan.
- (2009), «European Models in Flux: Pressures for change and Prospects for survival and Revitalisation», en G. Bosch, S. Lehdorff y J. Rubery, *European Employment Models in Flux. A comparison of Institutional Change in Nine European Countries*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, pp. 1-57.
- Cameron, C. y Moss, P. (2007), *Care work in Europe. Current understandings and future directions*, Londres, Routledge.
- Carrasco, C.; Alabart, A. y Mayordomo, M. (1997), *Mujeres, trabajos y políticas sociales: una aproximación al caso español*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- Croff, B. (1994), *Seules: genèse des emplois familiaux*, París, Métailié.
- (1996), «Les emplois familiaux: le travail domestique réhabilité?», *Cahiers du Mage* 4, pp. 77-82.
- Daly, M. (2000), *The gender division of welfare. The impacts of the British and german welfare states*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Daly, M. y Lewis, J. (2000), «The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states», en *British Journal of Sociology* 5/ 2, pp. 281-298.
- Dussuet, A. (2002), «Le genre de l'emploi de proximité», en *Lien social et politiques*, vol. 47, pp.143-154.
- (2005), *Travaux des femmes, enquêtes sur les services à domicile*, París, L'Harmattan.
- Esping-Andersen, G. (1990), *The three worlds of welfare capitalism*, Cambridge, Polity Press.
- Finch, J. y Groves, D. (1983), *A labour of love: Women, work and caring*, Londres, Routledge and Kegan Paul.
- Fraisse, G. (2000), «Servidumbre, servicios de proximidad y democracia», en M. Maruani, C. Rogerat y T. Torns, *Las nuevas fronteras de la desigualdad*, Barcelona, Icaria, pp. 227-232.
- Graham, H. (1983), «Caring: a labour of love», en J. Finch y D. Groves, *A labour of love: women, work and caring*, Londres, Routledge and Kegan Paul, pp.13-30.
- Hall, P. A. y Soskice, D. (2001), « An introduction to Varieties of Capitalism», en P. A. Hall y D. Soskice (eds.), *Varieties of Capitalism. The Institutio-*

- nal Foundations of Comparative Advantage*, Nueva York, Oxford University Press, pp. 39-85.
- Hancké, B.; Rhodes, M. y Thatcher, M. (2007), *Beyond Varieties of Capitalism*, Nueva York, Oxford University Press.
- Hobson, B.; Lewis, J. y Siim, B. (2002), *Contested concepts in gender and social politics*, Cheltenham, Edward Elgar.
- Knijjn, T. y Kremer, M. (1997), «Gender and the caring dimension of welfare states: Toward inclusive citizenship», en *Social Politic* 4/3, pp. 328-361.
- Lallement, M. (1996), «Emploi familial et démocratie: de quelques difficultés à farie un bon ménage», en *Cahiers du Mage* 4, pp. 83-102.
- (2000), «Familia y empleos de servicio», en M. Maruani, C. Rogerat, T. Torns, *Las nuevas fronteras de la desigualdad*, Barcelona, Icaria, pp. 249-268.
- Letablier, M-T. (2007), «El trabajo de “cuidados” y su conceptualización en Europa», en C. Prieto, *Trabajo, género y tiempo social*, Madrid, Hacer, pp. 64-84.
- Lewis, J. (2001), «The decline of the male breadwinner model: implications for work and care», *Social Politics* 8/2, pp. 152-169.
- O'Connor, J. (1996), «From women in the Welfare State to gendering Welfare State regimes», en *Current Sociology* 4/2, pp. 1-130.
- Rubery, J. y Grimshaw, D. (2003), *The organisation of Employment. An International Perspective*, Basingstoke, Palgrave-Macmillan.
- Rubery, J.; Bosch, G. y Lehdorff, S. (2008), *The influence of the EU on the evolution of National Employment Models*, Ginebra, International Labor Organization – International Institute for Labour Studies.
- Simonazzi, A. M. (2009), «Care regimes and nacional employment models», en *Cambridge Journal of Economics* 33, pp. 211-232.
- Thomas, C. (1993), «De-constructing concepts of care», en *Sociology* 27/4, pp. 649-669.
- Torns, T. (1997), «Los servicios de proximidad ¿un yacimiento de empleo?», en *Revista de Treball Social*, pp. 40-53.
- Ungerson, C. (1990), «The language of care. Crossing the boundaries», en C. Ungerson, *Gender and caring. Work and Welfare in Britain and Scandinavia*, Hertfordshire, Harever Wheatsheat, pp. 9-33.
- Ungerson, C. (1997), «Social politics and the commodification of care», en *Social Politics* 4/3, pp. 362-381.

Resumen: «El sector de atención a las personas en España. Una mirada desde el empleo»

El objetivo es el estudio de los mecanismos que configuran el empleo en el sector de atención a la dependencia en España, tomando la perspectiva de los modelos de empleo. Se plantea un análisis del sector de atención a las personas en España que reconoce la interacción entre esferas sociales, relacionando el régimen de bienestar y el régimen de empleo. El resultado que se obtiene es que en el caso español podemos definir un sector de atención a las personas definido por su carácter *familista* –persistencia de la división sexual del trabajo–, *asistencialista* –tímido desarrollo de las políticas sociales– y *precario* –inestabilidad y malas condiciones de trabajo–. Este resultado se obtiene de la constatación de divergencias entre el discurso público, que apuesta por el reconocimiento del derecho universal a recibir cuidados, y las prácticas reales de los distintos actores sociales. Por ello, aunque el sector de atención a la dependencia está adquiriendo importancia en las políticas públicas, la familia sigue siendo el principal proveedor de bienestar. Y se observa que estos elementos están dificultando la mejora de las condiciones laborales y de prestación de servicios.

Palabras clave: cuidados, división sexual del trabajo, bienestar, familismo, precariedad, modelo de empleo.

Abstract: «The Spanish care sector. A look from the employment»

The present paper deals with the labour conditions of the Spanish care sector, which is placed within the theoretical framework of national employment models. We consider the relations between the social institutions –the family, the State and the market– that are behind the Spanish social care model, based on family dependency, low public resources and precarious labour conditions. We analyse the divergences between the public discourse, which reinforces the universal right to receive care, and the real practices of the social actors. Although the Spanish care sector is gaining importance in the public policies, the family continues to be the main provider of well-being. All of these factors hinder improvements in labour conditions and service delivery.

Key words: care, sexual division of labour, well-being, familism, precariousness, employment model.

EL PAPEL DEL PERFIL SOCIAL EN EL CONSENTIMIENTO Y LA RESISTENCIA LABORALES

El caso de los trabajadores de un hipermercado

Introducción

El artículo muestra el papel que juega el perfil social de los trabajadores¹ de un hipermercado en su comportamiento de consentimiento y sus opiniones de disenso a las condiciones laborales del centro de trabajo, así como en su afiliación sindical, que entiendo que es un comportamiento de resistencia laboral. La comunicación surge de la investigación que el autor ha llevado a cabo en el marco de su tesis doctoral, cuyo objeto de estudio, más amplio que la temática presentada en este artículo, eran las pautas de consentimiento y resistencias laborales de los trabajadores del citado hipermercado². En la tesis se analizan el acuerdo y el disenso de los trabajadores con el régimen de empresa y las condiciones laborales del hipermercado, las respuestas cotidianas (de comportamiento, emocionales y de opinión) que las cajas desarrollan frente a la exigencia empresarial de esfuerzo e implicación diaria en la realización correcta del trabajo, la sociabilidad de los trabajadores en el hipermercado, la dinámica de estructuración del colectivo de tra-

Recibido: 3-X-2010

Versión final aceptada: 29-XI-2010

* Departamento de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Pompeu Fabra. Campus de la Ciutadella, Edifici Jaume I – C/ Ramon Trias Fargas 25-27, 08005 Barcelona. Correo electrónico: oriol.barranco@uab.cat.

¹ En el artículo se usa el masculino genérico para hacer referencia conjuntamente a los trabajadores y a las trabajadoras del hipermercado.

² Una primera versión de este artículo fue presentada como comunicación en el X Congreso de Sociología de la FES realizado en Pamplona en junio de 2010. Dicha comunicación y el presente artículo abordan una pequeña parte de los contenidos tratados en mi tesis doctoral. En este sentido, agradezco los comentarios y sugerencias que mis dos directores de tesis, Carlos Lozares Colina (UAB) y Stéphane Beaud (EHESS), realizaron durante el desarrollo de dicha tesis y que han contribuido al contenido del presente artículo. Por otro lado, he escrito este artículo durante una estancia de investigación como Visiting Scholar en el Institute for Research on Labor and Employment (IRLE), U.C. Berkeley. Agradezco a Michael Burawoy el haber sido mi «mentor», a Michael Reich mi «sponsor» de dicha estancia y el apoyo logístico recibido por dicho instituto.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 71, invierno de 2010, pp. 26-44.

bajadores como «grupo», las características de la acción sindical y de la política empresarial hacia los sindicatos, el proceso de «toma de conciencia social» de los trabajadores y su «cultura de solidaridad» y, por último, las visiones que los trabajadores tienen sobre el mercado de trabajo y el régimen de protección y bienestar social del Estado español.

El artículo consta de cinco apartados. En el primero se plantea el debate teórico en el que se enmarca el artículo y se definen los conceptos fundamentales en los que se basa el mismo. En el segundo se exponen los métodos de recogida de datos usados. En el tercero se explican las características del régimen de empresa y de las condiciones laborales del hipermercado. En el cuarto se exponen los resultados obtenidos. Finalmente, en el quinto, se llega a las conclusiones.

1. *El consentimiento y la resistencia laborales*

1.1. El debate sobre el papel del perfil social de los trabajadores en el consentimiento y la resistencia laborales

Dentro de las temáticas generales del consentimiento y la resistencia laborales en el centro de trabajo o empresa, se ha debatido sobre la cuestión particular del papel o la influencia que puede tener el perfil social o las características sociodemográficas de los trabajadores en sus comportamientos de consentimiento y resistencia laborales. En este debate se pueden distinguir dos posiciones.

La primera es la que señala que no existen diferencias fundamentales en los comportamientos de los trabajadores en los centros de trabajo asociadas a sus diferentes perfiles sociales. La figura más representativa de esta posición es Burawoy (1989). Éste, por un lado, señala que las diferencias en el origen étnico de los trabajadores no comportan ninguna diferencia en los niveles de desarrollo del esfuerzo y en el rendimiento. Y, por otro lado, no analiza ni atribuye ningún rol explicativo al perfil social de los trabajadores para explicar sus comportamientos de consentimiento y/o resistencia en el centro de trabajo. En este sentido, Burawoy ha sido criticado por no incorporar correctamente en su análisis el género (Davis, 1990; Knights y Willmot, 2007; Salzinger, 2001; Thompson, 1989; Vallas, 2001), la étnia —«*race*» en inglés— (Vallas, 2001; Salzinger, 2001) y la nacionalidad (Salzinger, 2001).

La segunda posición es la de los autores que defienden que el perfil social o las características sociodemográficas de los trabajadores juegan un papel importante en el consentimiento y la resistencia en los centros de trabajo en dos sentidos. Por un lado, en el papel explicativo que puede tener el perfil social para entender dichos comportamientos. Y, por otro lado, en cuanto que distintos perfiles sociales conllevan o provocan diferentes comportamientos y orientaciones hacia el trabajo y el empleo en general.

Refiriéndose al género, Cockburn (1988) argumenta que las responsabilidades de las mujeres en el trabajo reproductivo les hacen tener unas orientaciones hacia el empleo distintas a las de los hombres al preferir las medias

jornadas laborales y al estar menos dispuestas a alargar la jornada más allá del horario establecido o a la movilidad geográfica. Y Cavendish (1982) señala que las mujeres toleran ciertas condiciones laborales no aceptables por los hombres porque la familia y el hogar les sirven de compensaciones relativas de dichas condiciones laborales.

Tomando en general las diferentes características que forman el perfil social de los trabajadores, Bourdieu (1980) argumenta que las diferentes disposiciones sociales, que se asocian a las distintas posiciones sociales que los trabajadores tienen según su perfil social, provocan diferencias importantes en el modo en que se aprecian y aceptan las condiciones laborales:

Les différences dans les dispositions sont, autant que les différences de position (auxquelles elles sont liées), au principe de différences de perception et d'appréciations et, par là, de divisions bien réelles. C'est ainsi que l'évolution récente du travail industriel vers la limite qu'indiquait Marx, c'est-à-dire vers la disparition du travail «intéressant», de la «responsabilité» et de la «qualification» (avec toutes les hiérarchies corrélatives) est perçue, appréciée et acceptée très différemment par ceux que leur ancienneté dans la classe ouvrière, leur qualification et leurs «privileges» relatifs portent à défendre «les acquis», c'est-à-dire l'intérêt du travail, la qualification mais aussi les hiérarchies et, par là, un forme d'ordre établi, et ceux qui, n'ayant rien à perdre, parce que dépourvus de qualification, et déjà proches d'une réalisation populaire de la chimère populiste, comme les jeunes passés par le système scolaire plus longtemps que leurs aînés, sont plus enclins à radicaliser les luttes et à mettre en question tout le système ou encore ceux qui, eux aussi totalement démunis, comme les ouvriers de première génération, les femmes et surtout les immigrés, ont une tolérance à l'exploitation qui paraît d'une autre âge (Bourdieu, 1980: 12).

[Las diferencias en las disposiciones son, al igual que las diferencias en la posición (a las que están vinculados), el principio de las diferencias en las percepciones y juicios, y hay divisiones reales. Por lo tanto, los acontecimientos recientes en el trabajo industrial hacia el límite de la indicación de Marx, es decir, hacia el fin del trabajo «interesante», de la «responsabilidad» y «cualificación» (con todos los jerarquías resultantes), es percibida, apreciada y aceptada de manera muy diferente por aquellos que por su antigüedad en la clase obrera, sus calificaciones y sus «privilegios» relativos tienden a defender el acervo comunitario, es decir, el interés en el trabajo, la calificación y también las jerarquías, y por tanto una forma de orden establecido, y los que no teniendo nada que perder, porque no tienen cualificación, y ya cerca de una realización de una populista fantasía popular, como la juventud que ha pasado por el sistema escolar más tiempo que sus mayores, son más propensos a radicalizar las luchas y cuestionar todo el sistema; o los que también totalmente indefensos, como la primera generación de trabajadores, las mujeres y, especialmente, los inmigrantes, tienen una tolerancia a la explotación que parece de otro tiempo.]

Beaud y Pialoux (1999), centrándose en la relación entre distintas generaciones de obreros de la fábrica de Peugeot de Montbéliard, muestran que

los jóvenes (25-30 años) actuales aceptan más fácilmente que las generaciones mayores los nuevos sistemas de producción «flexible» y la intensificación del trabajo, generalmente rechazan identificarse como «obreros» y no suelen sentirse atraídos por los sindicatos y el movimiento obrero, a los que ven como instituciones del pasado.

Tony Royle (1999), por su lado, argumenta que el perfil social de los trabajadores de McDonald's en Alemania y el Reino Unido contribuye a explicar su consentimiento a las malas condiciones laborales existentes en dicha empresa. En Alemania una gran mayoría de trabajadores son inmigrantes mayores que ocupan segmentos periféricos del mercado de trabajo. Este hecho hace que tengan un débil poder de negociación y contribuye a que acepten las malas condiciones laborales. En el Reino Unido un número muy importante de trabajadores de dicha empresa son jóvenes estudiantes con muy poca experiencia laboral que tienden a aceptar de buena gana los bajos salarios de sus jornadas reducidas porque no tienen que hacerse cargo de gastos elevados: no tienen familiares a su cargo, hipotecas, etcétera.

1.2. La definición de los conceptos centrales

1.2.1. El consentimiento, la legitimación y el consenso

Por «consentimiento» laboral entiendo el comportamiento, la práctica externa o fáctica de la aceptación, admisión o aquiescencia o no oposición a la globalidad o a algunos aspectos específicos del régimen de empresa. Así, con el término de «consentimiento» me refiero exclusivamente a los comportamientos, a la acción o las prácticas, y excluyo las opiniones, creencias y representaciones sociales de «asentimiento». Esta vertiente más cognitiva y evaluativa la subsumo y considero dentro del concepto de «legitimación».

Por «legitimación» entiendo, siguiendo a Berger y Luckman (1988), el proceso de explicación y de justificación de las instituciones. Así, entiendo la legitimación como una manifestación subjetiva, a la vez cognitiva y normativa, mediante la cual un sujeto manifiesta la «aprobación», el «estar de acuerdo» o la consideración de la «justicia» de un determinado orden institucional o de aspectos específicos del mismo.

El comportamiento fáctico de consentimiento de un trabajador en el régimen de empresa puede ir acompañado o no de una expresión de legitimidad sobre dicho régimen de empresa. De este modo, son imaginables dos tipos de situaciones empíricas a la manera de dos formas o tipos ideales:

(a) Una primera situación en la que el trabajador respeta el orden institucional pero considera que es ilegítimo, injusto y/o incorrecto. En esta situación existe un consenso exclusivamente práctico sin existencia de consenso de tipo ideológico o normativo. El trabajador acepta el orden establecido básicamente por razones utilitaristas, es decir, por las ventajas que obtiene respetando y adecuando su comportamiento a lo exigido por la empresa; ventajas como las de evitar sanciones, mantener el empleo, conseguir mejoras, etcétera.

(b) Una segunda situación es aquella en la que el trabajador respeta el orden institucional con su comportamiento y además considera al mismo

legítimo, justo y/o correcto. Así, en esta situación se producen dos tipos de consensos. Primero, un consenso de tipo práctico y objetivo por el que el trabajador se comporta y adapta su comportamiento a lo que la institución espera de él. Y segundo, un consenso normativo o ideológico o cognitivo y valorativo por el cual el trabajador «está de acuerdo» con el orden institucional o con aspectos específicos del mismo.

Además, ha de tenerse en cuenta que los consensos sociales se pueden conseguir mediante procesos explícitos de negociación entre partes, dando lugar a «consensos explícitos». Pero en la mayoría de casos los consensos sociales son «consensos tácitos», es decir, acuerdos que se producen porque los agentes sociales los dan por supuestos.

1.2.2. La resistencia y el disenso

Por «resistencia» entiendo los comportamientos, las prácticas o acciones de oposición, no permisión o no tolerancia a la globalidad, o algunos aspectos específicos, del régimen de empresa. La resistencia es opuesta al consentimiento. Uso el término «resistencia» exclusivamente para dar cuenta del ámbito del comportamiento, de la acción o las prácticas, y dejo fuera del término el «disenso» que a veces se entiende como una «resistencia ideológica». El disenso, en tanto que vertiente más cognitiva y evaluativa, lo mantengo como un concepto distinto.

Entiendo que se han de distinguir tres tipos de resistencia. El primer tipo es el de «protesta» o «movilización». Este tipo de resistencia se inspira en la categoría de Hirschman (1977) de «voz» y es cualquier acto destinado a cambiar una situación o estado de las cosas que se considera poco o nada satisfactoria. La protesta puede tener un carácter individual o colectivo y puede tomar distintas formas como huelgas, disturbios, boicots, manifestaciones que van acompañadas de reivindicaciones o demandas, como por ejemplo un aumento de salario, un cambio organizativo, un cambio en la política de empleo, etc. Dentro de esta forma de resistencia también incluyo la organización de sindicatos y/o la participación en los mismos.

El segundo tipo de resistencia es el «abandono» o «evasión». Esta resistencia se inspira en la categoría de Hirschman (1977) de «salida» y es el comportamiento de abandonar o escapar de una situación poco o nada satisfactoria. En el caso de la relación laboral en la empresa toma la forma de «rotación voluntaria del empleo», que consiste en abandonar la empresa en que se está contratado para irse a otra que ofrezca mejores condiciones (P. K. Edwards y Scullion, 1987).

Por último, el tercer tipo de resistencia es el de los actos que J. C. Scott (1985; 2003) denomina «las armas de los débiles» o «formas cotidianas de resistencia». Se trata de actos de resistencia no manifiestos o invisibles, no declarados y no reconocidos como actos de resistencia: comportamientos de desgana, remoloneo, escaqueo, trabajo chapucero, bajo ritmo, hurto de material, absentismo, ignorancia fingida, sabotaje, accidentes, etcétera.

Por «disenso» entiendo la opinión o creencia que señala un desacuerdo con una realidad institucional o con alguna actuación de un actor social por considerarlas injustas, ilegítimas o incorrectas. El disenso, por tanto, a

diferencia de la resistencia, se ubica en el plano de las ideas, creencias y representaciones. El disenso aparece como opuesto a la legitimación.

2. Metodología y datos

Este artículo toma como objeto de estudio a los trabajadores del hipermercado contratados directamente por la empresa de distribución y deja de lado a los trabajadores contratados por las empresas subcontratadas de limpieza y seguridad, a los contratados por empresas de *merchandising* y a los contratados a través de ETTs. Por ello, lo que se dice en el artículo y los datos usados se refieren exclusivamente a los trabajadores contratados directamente por la empresa de distribución. Estos datos fueron recogidos por el autor del artículo, en el marco de su tesis doctoral, en distintos momentos durante el periodo que se extiende desde septiembre de 2005 hasta diciembre de 2008. La recogida de datos se realizó siguiendo una línea metodológica etnográfica que usó de forma integrada y complementaria seis técnicas de recogida de datos: *observación participante* trabajando como cajero durante dos meses; *charlas informales* con trabajadores; 25 *encuestas* a trabajadores; 19 *entrevistas semidirigidas y semiestructuradas* a trabajadores; 10 *entrevistas «informativas»* con sindicalistas, y la recogida y análisis de datos sobre la afiliación sindical.

3. El régimen de empresa y las condiciones de trabajo y empleo del hipermercado

El hipermercado estudiado está ubicado en el área metropolitana de una gran ciudad del Estado español y es propiedad de una de las empresas líderes en el formato del hipermercado, a la que denomino con el pseudónimo de «PENTI», supuestas siglas de «Pensando en Ti».

Para los propósitos del artículo han de destacarse cinco características del régimen de empresa del hipermercado. Aunque la primera resulte obvia, conviene indicar que el régimen de empresa del hipermercado sigue las pautas organizativas de las empresas capitalistas. Por ello, el beneficio que se obtiene a través de la venta de productos pertenece a los propietarios de la empresa; y la dirección empresarial tiene la «función directiva» en la empresa, esto es, la potestad de tomar las decisiones fundamentales en materia de inversiones, política comercial, laboral y de organización de la producción y del trabajo.

La segunda característica que define al régimen de empresa del hipermercado es que la mayoría de procesos de trabajo del hipermercado están organizados a partir de la aplicación de criterios «neotayloristas» y del principio que J. P. Durand (2004) denomina del «cliente-rey». A través de la introducción de criterios neotayloristas se racionaliza el trabajo mediante la parcelación y simplificación de las tareas de cada trabajador, se protocolizan los procedimientos, se controla su cumplimiento, se aplica la informática y la automatización allí donde es posible, etc., para conseguir incrementar el rendimiento de los trabajadores y con ello aumentar la productividad por trabajador.

Mediante el principio del cliente-rey la dirección empresarial intenta atraer y fidelizar a los clientes en sus compras en el hipermercado. Se organiza el trabajo y el servicio intentando dar la imagen al cliente de que la empresa les ofrece todas las facilidades y servicios posibles porque ellos son los «reyes» de la relación de compra. Por otro lado, el principio del cliente-rey también ha significado el establecimiento de la norma que señala que el trabajador debe mostrarse siempre amable, simpático, alegre, paciente y disponible a las demandas, quejas o reclamaciones de los clientes, siguiendo las máximas de «el cliente siempre tiene la razón» y/o «el cliente es como un segundo jefe».

Como tercera característica, señalar que las condiciones de trabajo de los trabajadores del hipermercado son malas: bajos salarios³, una mayoría de trabajos poco cualificados y una minoría semi-cualificados, trabajos con bajo reconocimiento y prestigio social, poca formación y escasas posibilidades de promoción y carrera profesional, carga e intensidad de trabajo elevadas, y en muchos casos horarios de tarde-noche en los que se la jornada se finaliza más allá de las 22h; muchas cajeras, además, tienen horarios y jornadas diarias variables. Los trabajadores sufren, además, una política empresarial de presión para que no usen permisos, licencias y bajas laborales a los que tienen derecho, así como una política empresarial antisindical que se explica más adelante.

La cuarta característica se refiere a que el uso de la flexibilidad numérica genera lo que Miguélez (1990, 1991) denomina una segmentación del mercado de trabajo interno según la modalidad de contrato. Según la modalidad contractual, los trabajadores pueden agruparse en los tres segmentos que siguen. El primer segmento, el «central», es el de los trabajadores estables a tiempo completo (40 horas semanales) o casi completo (36 horas), que representan el 37 por 100 y el 10 por 100 de la plantilla respectivamente. En el segundo segmento, que ha de considerarse la «primera periferia», están los trabajadores estables con media jornada (20 horas semanales) y los contratados para el fin de semana, que representan el 14 por 100 y el 3 por 100 de la plantilla respectivamente⁴ Finalmente, en el tercer segmento, que ha de considerarse la «segunda periferia», se encuentran los trabajadores temporales, que representan el 36 por 100 de la plantilla, y de los cuales el 89 por 100 están a 20 horas semanales, el 1 por 100 a 36 horas y el 10 por 100 a 40 horas con contrato de «formación»⁵.

Finalmente, la quinta característica se refiere a que la dirección empresarial del hipermercado, igual que ocurre a nivel global en la empresa y en el sector, lleva a cabo una política antisindical fundamentada en dos estrategias principales y complementarias. Una consiste en la implantación y desarrollo de un sindicato «de empresa», «amarillo» o «pro-empresarial». La otra en desarrollar diversas prácticas para dificultar el desarrollo y fortalecimiento de

³ En el 2007 los trabajadores de ejecución percibían un salario de entre 6'5 y 7 euros brutos por hora, lo significaba alrededor de 1.000 euros mensuales para trabajadores a jornada completa (40 horas semanales).

⁴ Estar contratado para el «fin de semana» significa trabajar 5 horas los viernes por la tarde (de 17h a 22h), 9 los sábados (trabajando mañana y tarde-noche) y trabajar los festivos de apertura.

⁵ Datos de febrero de 2007.

los sindicatos de clase⁶: discriminación de los sindicalistas de los sindicatos de clase en las promociones laborales, no renovación de los contratos temporales de los sindicalistas, impedimentos para la propaganda y actos electorales de los sindicatos de clase, intentos de la dirección empresarial de condicionar el voto, presión psicológica sobre los trabajadores para que abandonen las candidaturas de los sindicatos de clase, etc.⁷. Esta política ha conseguido que el sindicato de empresa sea el mayoritario desde mediados de los años ochenta en el conjunto de la empresa y en el sector de los grandes almacenes en el que se enmarcan los hipermercados. Gracias a ello, la patronal del sector y la dirección empresarial de PENTI han podido pactar, respectivamente, los convenios colectivos de sector y los pactos de empresa en acuerdo con el sindicato de empresa. Esta práctica empresarial de favorecer la creación y pacto con los sindicatos de empresa puede interpretarse como una limitación, real aunque no formal, del derecho a la negociación colectiva y de libertad sindical. Además, la dirección empresarial del hipermercado también obstaculiza el acceso de los delegados de los sindicatos de clase a la información sobre la empresa a la que tienen derecho por ley.

4. Los resultados: el papel del perfil en el consentimiento y la resistencia a las condiciones de trabajo y empleo del hipermercado

En este apartado se muestra el control que la gerencia hace del tipo de mano de obra contratada (subapartado 4.1), las pautas comunes de consentimiento y resistencia de los trabajadores contratados (subapartado 4.2), el papel que juega el perfil social de los trabajadores en su consentimiento de las condiciones laborales (subapartado 4.3), las divergencias que existen en la evaluación y en las prioridades en el empleo según el perfil social de los trabajadores (subapartado 4.4) y la desigual afiliación sindical que existe por perfiles sociales (subapartado 4.5).

4.1. El control empresarial del tipo de mano de obra contratada

La gerencia del hipermercado controla las características o el tipo de mano de obra que emplea intentando contratar para los puestos de trabajo de ejecución a personas que aparentemente tengan las tres características o cualidades siguientes: primera, la de tener las competencias y habilidades genéricas que procuran una adaptación rápida al puesto de trabajo; segunda, la de tener las

⁶ Sobre esta política en el conjunto del sector véase Barranco (2007) y Royle y Ortiz (2009).

⁷ Ejemplos sobre la represión antisindical en el sector son el artículo de Palacios, «Represión, métodos anti-democráticos y coacción a los trabajadores», *Noticias Obreras* 1328, febrero de 2003; el relato de Fuentes (2008), «Memorias de un despido», [<http://www.abusospatronales.es/agenda/casos/verArchivo.php?archivo=memorias.html>]; y las entrevistas realizadas por Martín Criado (2008), «Terror en el hipermercado», [<http://www.abusospatronales.es/agenda/casos/verArchivo.php?archivo=terror.html>], y «El estado policial en los grandes almacenes», [<http://www.abusospatronales.es/agenda/casos/verArchivo.php?archivo=elestado.html>].

disposiciones requeridas de obediencia, disciplina, responsabilidad y esfuerzo, tanto para realizar el trabajo con los estándares de calidad como para alargar su jornada cuando la dirección empresarial lo requiera; y, tercera, la de aceptar las condiciones de trabajo y empleo del hipermercado, especialmente las salariales y que los sábados y muchos domingos y festivos sean laborables.

Esta política de contratación, en conjunción con el tipo de candidatos que se postulan para un empleo del hipermercado, ha configurado una plantilla muy feminizada (son mujeres el 75 por 100 del total de la plantilla y el 80 por 100 de los trabajadores de ejecución), con un número importante de jóvenes estudiantes y con una mayoría de trabajadores que tienen niveles formativos medios y bajos. Además, el origen social mayoritario de la plantilla es el «popular» o «trabajador», y en los años 2007 y 2008 se incrementó enormemente la presencia de inmigrantes (llegando casi al 40 por 100), la mayoría de ellos de origen latinoamericano.

En la plantilla del hipermercado se distinguen principalmente tres perfiles sociales.

El primero es el de los «estudiantes-trabajadores». Son jóvenes de 18 a 30 años que combinan sus estudios profesionales, de bachillerato o universitarios, con el empleo en el hipermercado. La mayoría conciben y programan su empleo en el hipermercado por un periodo de tiempo limitado compatible con sus estudios, a los que consideran su actividad principal y prioritaria. En este sentido, «están de paso» o de «pasaje». Estos estudiantes no suelen tener hipotecas, ni hijos y/o familia a su cargo. La mayoría dependen económicamente de los padres que se hacen cargo de la mayor parte de sus gastos principales. En algunos casos en situaciones intermedias: algunos viven en pisos de estudiantes y los gastos se sufragan de forma compartida entre el hijo y sus padres; otros se pagan sus gastos personales pero son los padres los que se hacen cargo de los gastos de vivienda y alimentación, etc. Entre estos trabajadores-estudiantes pueden distinguirse dos grupos. Un primer grupo es el de aquellos que desean estar empleados en el hipermercado únicamente durante unos pocos meses como temporeros para ganar algo de dinero o mientras no encuentran otro empleo. Un segundo grupo es el de los trabajadores-estudiantes que desean ser estables en el hipermercado mientras estudian. De ahí que, para conciliar las dos actividades, trabajan media jornada o, en algunos casos, solo el fin de semana.

El segundo perfil es el de los «jóvenes con trayectoria obrera». Son trabajadores de 16 a 30 años que no estudian y que mayoritariamente conciben su empleo en el hipermercado como el objetivo laboral de su futuro y, por ello, desean tener un empleo estable en el mismo. La mayoría de estos trabajadores tienen niveles formativos bajos o medios: estudios primarios o secundarios, profesionales de grado medio o de bachillerato. La mayoría son independientes económicamente de sus padres y su sueldo lo destinan a contribuir a su propia economía familiar. Muchos tienen hipotecas a su cargo y en algunos casos ya tienen hijos. La excepción son los trabajadores más jóvenes, de alrededor de 20 años, que en su mayoría viven todavía en casa de los padres y normalmente sin hijos.

Finalmente, el tercer perfil es el de los «mayores con trayectoria obrera». Son trabajadores mayores de treinta años. Su nivel formativo suele ser bajo y son personas que en su trayectoria laboral han tenido empleos «obreros»,

sea en la industria o en los servicios. La mayoría tienen hijos y su salario va destinado a contribuir a la economía familiar.

4.2. Las pautas comunes de consentimiento, legitimación, malestar y disenso

En este apartado señalo tres pautas comunes de consentimiento, legitimación, malestar y disenso que presentan los trabajadores del hipermercado.

La primera pauta es que los trabajadores que pasan el filtro de la selección de personal y son contratados como trabajadores en el hipermercado tienen unas creencias o «disposiciones de creencia» y unas «disposiciones de comportamiento»⁸ adquiridas en la socialización previa a su contratación en el hipermercado (escolar, familiar, de las anteriores experiencias laborales, etc.) que posibilitan su acuerdo con la forma general en que se organiza el trabajo y su rápida adaptación a su nueva situación laboral. Veamos esta pauta en dos de sus manifestaciones.

La primera manifestación se refiere a que los trabajadores cuando entran en el hipermercado tienen unas disposiciones de comportamiento que les facilitan su adaptación a las exigencias del trabajo en un doble sentido. Por un lado, sus competencias y habilidades genéricas les permiten aprender rápidamente a realizar correctamente su trabajo. Por otro lado, sus disposiciones de obediencia, disciplina, responsabilidad y esfuerzo les posibilitan tener la conducta que «corresponde» a su situación de trabajadores de ejecución; esto es, mostrando un comportamiento público de respeto a las reglas y normas de la empresa, obedeciendo al jefe y ofreciendo una imagen de responsabilidad, interés y capacidad de esfuerzo⁹.

La segunda manifestación se refiere a que los trabajadores contratados en el hipermercado poseen cuatro concepciones, creencias o «disposiciones de creencia», que permiten la generación, de forma tácita, de cuatro consensos normativos genéricos entre ellos y la forma general en que se organiza el trabajo en el hipermercado. La primera concepción consiste en que los trabajadores, de forma implícita, entienden que una relación laboral justa implica unos deberes y derechos mutuos entre trabajadores y dirección empresarial, que implica que los primeros, a cambio del salario, han de corresponder con un cierto grado de esfuerzo e implicación para realizar correctamente el trabajo y con un comportamiento de responsabilidad y disciplina. A cambio, los trabajadores esperan de la empresa el pago puntual del salario, el respeto a sus derechos laborales y un trato correcto, justo y respetuoso. Las siguientes tres concepciones o creencias hacen que los trabajadores consideren como «normales» y/o «naturales» tres aspectos organizativos y productivos de la empresa: (a) que exista una estructura jerárquica de autoridad y que la dirección empresarial disponga de la «función directiva», es decir, que sea ésta la que controle, organice y decida lo fundamental del proceso de trabajo, así como

⁸ Recojo aquí la distinción de Lahire (2002) entre «*dispositions à croire*», que también denomina «*croyances*», y «*dispositions à agir*».

⁹ Así lo observé en los comportamientos de las cuatro compañeras con las que recibí la instrucción en el hipermercado.

que su función como trabajadores de ejecución sea la de ejecutar lo organizado y diseñado por otros; (b) que la empresa, el producto que se produce en ella y el beneficio que de éste se obtiene pertenezca a los propietarios del hipermercado; y (c) que el hipermercado y su trabajo estén organizados como un autoservicio. Con las tres primeras concepciones o creencias los trabajadores reconocen la legitimidad de los fundamentos institucionales de la organización capitalista del trabajo y del poder del hipermercado, y con la cuarta muestran su acuerdo con la forma concreta de organizar el proceso de venta.

La segunda pauta es que la mayoría de los trabajadores señalan que el empleo del hipermercado tiene el aspecto positivo de posibilitar pertenecer a una gran empresa. Es un hecho considerado positivo porque se entiende que conseguir la estabilización en una gran empresa permite minimizar el riesgo del paro, ya que se supone improbable que quiebre una empresa de este tipo.

- *¿Te pareció positivo que el hipermercado perteneciera a una gran empresa?*
- Sí, siempre es algo bueno porque piensas que una gran empresa es más difícil que entre en quiebra. Porque es que si la empresa quiebra pues los trabajadores nos vamos a la calle.

(Conchi, cajera de 54 años)

La tercera pauta se refiere a que, junto a los cuatro consensos normativos genéricos y al aspecto positivo señalado, se generan entre los trabajadores consensos sobre los aspectos específicos del trabajo que entienden normales y/o correctos y disienten, critican y expresan su malestar y descontento con aquellos que no consideran normales, entienden incorrectos o injustos, les dificultan o acarrea problemas en su vida en o fuera del hipermercado. Así se desprende de las opiniones que los trabajadores expresan en las encuestas, las entrevistas y en charlas informales. De entre estos múltiples consensos y disensos, críticas y malestares específicos destacan los siete tipos que siguen. (1) Primero, diversas críticas sobre la organización y coordinación del trabajo: deficiencias en los protocolos y sistemas de organización y coordinación del trabajo, insuficiencia de personal, insuficiencia y/o mal estado del material e instrumental del trabajo, etc. (2) Segundo, consensos y disensos sobre cuestiones referentes a la organización del tiempo de trabajo. Al respecto, destaca el hecho de que los trabajadores comprenden que los sábados y muchos domingos sean laborables, pero muchos critican que no se organice un sistema de turnos que les permita tener mensualmente fines de semana completos de libranza; algunos trabajadores, además, manifiestan su malestar por tener horarios y/o jornadas atípicas (horarios de tarde-noche, horarios diarios variables, etc.). (3) Tercero, la mayoría de los trabajadores, con la excepción de algunos jóvenes estudiantes, consideran que el salario que reciben es bajo y la mayoría es consciente de que los empleos de ejecución del hipermercado tienen un bajo prestigio y reconocimiento social. (4) Cuarto, los trabajadores ven normal que en el hipermercado existan modalidades contractuales «atípicas» (contrato temporales, medias jornadas, jornadas de fin de semana, etc.), que al inicio de la relación laboral los contratos sean temporales y que para conseguir una situación de estabilidad, jornada com-

pleta, un horario deseado, etc., se requiera mantenerse durante un cierto tiempo en el empleo esforzándose en el desarrollo del trabajo como sucede en muchas otras empresas; con todo, desearían que dichas mejoras se pudieran conseguir más rápida y fácilmente. (5) Quinto, muchos trabajadores expresan su malestar y critican la política de la dirección empresarial de presionarles para que no usen, o no lo hagan en toda su extensión, las licencias y permisos de ausencia laboral. (6) Sexto, muchos trabajadores también expresan su malestar y critican las prácticas antisindicales de la dirección empresarial. Y (7) séptimo, la mayoría de trabajadores ve con buenos ojos la posibilidad de disponer de más poder de decisión y respecto a más cuestiones, incluyendo la posibilidad de participar, conjuntamente con la dirección empresarial, en la elección de los cuadros medios¹⁰.

4.3. El papel del perfil social de los trabajadores en el consentimiento a las condiciones de trabajo y empleo

Existen dos factores o condiciones que son causa de que muchos trabajadores perciban las condiciones laborales del hipermercado como aceptables, aunque las condiciones de trabajo y empleo se puedan considerar malas y propicien disensos, críticas y malestares específicos.

El primer factor es el que denomino el *efecto relativizador del mercado de trabajo externo en las evaluaciones del empleo*. Este factor consiste en que los trabajadores evalúan que estar empleados en el hipermercado es una buena opción si se compara con las oportunidades de empleo alternativas que, debido a su perfil, creen que tienen en el mercado de trabajo externo, pues piensan que sus oportunidades son básicamente de empleos equivalentes o incluso peores que el del hipermercado, y difícilmente de empleos mejores¹¹.

– *¿Estás satisfecha con el trabajo en PENTI?*

– Bueno, sí y no. Depende. A ver, creo que no está mal por lo que hay por ahí. Yo, por ejemplo, antes de PENTI había trabajado en muchos sitios en que estaba peor y sé de gente que está peor que yo. Pero claro, está claro que hay muchas cosas del trabajo que deberían mejorarse. Yo creo que deberían pagar más, que la empresa nos tendría que tratar mejor... Bueno, que hay muchas cosas a mejorar, pero que hay trabajos peores.

(Mireia, reponedora de 28 años)

Sin duda, esta valoración que hacen los trabajadores del hipermercado está condicionada y relacionada con el hecho de que sus perfiles sociales

¹⁰ Esta última opinión, que es fruto de mis preguntas en las encuestas y entrevistas y no de opiniones espontáneamente expresadas por los trabajadores, muestra que los trabajadores verían bien la introducción de medidas democratizadoras de la empresa, que se imaginan a la manera reformista de una especie de «cogestión».

¹¹ 10 de los 25 encuestados afirmaban que el empleo del hipermercado era «mejor» que el de sus anteriores empleos, 8 que «en según qué aspectos» y solo 3 afirmaban que era peor que empleos que habían tenido con anterioridad.

(mujeres, inmigrantes, jóvenes, y personas con credenciales educativas medias o bajas) son los que en el mercado de trabajo externo vienen estando más afectados por la temporalidad, los bajos salarios, el tiempo parcial y la precariedad del empleo en general. De este modo, las oportunidades objetivas que los perfiles de trabajadores del hipermercado tienen en el mercado externo de trabajo facilitan que éstos consideren aceptables las condiciones laborales del empleo del hipermercado. En algunos trabajadores se comprueba que sus experiencias previas en empleos con peores condiciones laborales contribuyen a que vean como aceptable el empleo del hipermercado¹².

El segundo factor es el que denomino *efecto de adecuación de los estatutos laborales a los tipos de empleado*. Éste se refiere a que el hecho de que algunos estatutos o empleos periféricos estén ocupados por trabajadores que aspiran a ellos hace que dichos empleos sean vistos como aceptables por éstos trabajadores. En este sentido, se ha comprobado que algunos trabajadores, fundamentalmente jóvenes, están satisfechos con tener durante un tiempo un contrato temporal en el hipermercado porque solo aspiran a permanecer en él durante unos meses para ganar un salario:

– *¿Me puedes explicar tu trayectoria laboral?*

– A los 17 años hice de cajero un verano. A los 18 años de reponedor en PENTI, en la campaña de libros de texto. En PENTI he trabajado en cuatro ocasiones, siempre como temporal en campañas. Y también he trabajado en un hipermercado de otra empresa. Yo quería trabajar los veranos o las navidades (...). Y nada, ahora, otra vez de cajero en PENTI.

(Manu, cajero-estudiante de 28 años con contrato temporal)

También se ha visto que muchos «jóvenes-estudiantes» están satisfechos con tener jornadas reducidas porque les permiten combinar el empleo con los estudios y, como se verá en el apartado siguiente, no les supone un problema el menor sueldo que les acarrea este tipo de jornada porque no suelen tener el cargo de una hipoteca, de hijos u otros gastos mayores.

– *¿El salario te parecía bien?*

– Sí. Ya te he dicho que venía de cobrar menos, y para mis gastos me da. Imagino que para la gente que tiene una hipoteca, hijos, etc., el salario es un poco justo. Eso dicen muchos compañeros. Pero para mí ahora está bien.

(...)

– *¿Estás satisfecha con los horarios?*

– Sí porque sólo trabajo 20 horas a la semana y me permite estudiar...

(Vanessa, cajera de 24 años)

Por último, se ha comprobado que algunas mujeres con «trayectoria obrera», aunque no todas, también están satisfechas con una jornada re-

¹² 11 de los 25 encuestados habían tenido experiencias laborales en empleos con peores condiciones laborales que las del hipermercado y 9 en empleos con unas condiciones laborales más o menos equivalentes.

ducida porque les permite tener más tiempo para realizar trabajo doméstico-reproductivo.

- *¿Por cuántas horas estás contratada?*
- Yo estoy a 20 horas.
- *¿Te gustaría estar a 36 o 40 horas?*
- No, no. Yo quiero solo 20 horas. Con 20 ahora me basta y así tengo tiempo para hacer el trabajo de la casa.
- *¿Con el sueldo que te queda te basta?*
- Bueno, con el mío y el de mi marido sí, de momento sí.

(Lucía, cajera de 27 años)

Ha de añadirse que, lógicamente, los dos factores citados, al contribuir a hacer aceptables las malas condiciones laborales del hipermercado, ayudan a la gerencia a controlar y limitar nivel de descontento y malestar en los trabajadores.

4.4. Las divergencias en la evaluación y las prioridades en el empleo según el perfil social de los trabajadores

Los «trabajadores-estudiantes» y los «trabajadores con trayectoria obrera» evalúan el empleo del hipermercado desde dos puntos de vista o perspectivas diferentes. Se trata de dos puntos de vista que se distinguen por estar condicionados por aspiraciones, expectativas y esperanzas distintas puestas en el empleo del hipermercado, lo que a su vez provoca que se tengan distintas prioridades en el mismo.

Los «estudiantes-trabajadores», como se ha indicado, consideran que el empleo en el hipermercado es para ellos una buena elección como opción pasajera o de tiempo limitado. Estos trabajadores consideran que su actividad principal son sus estudios y esperan que el empleo del hipermercado les permita obtener unos ingresos para sus gastos personales mientras estudian. Desde este punto de vista, lo más importante es que el empleo sea compatible con sus estudios. Por ello, la práctica totalidad de estos trabajadores solo quieren jornadas a tiempo parcial y su prioridad es que su jornada y horario les permitan asistir a las clases de sus estudios. Si hay incompatibilidad de horarios entre el trabajo y los estudios, la tendencia es al abandono del empleo. El resto de condiciones laborales suelen ser secundarias para estos trabajadores: disponer de un salario un poco más elevado es secundario porque no suelen tener los gastos de una hipoteca o de hijos a su cargo, que el contenido del trabajo sea mejor o peor, o que se consigan otras mejoras no suelen considerarse demasiado importantes porque no se plantean su futuro laboral en el hipermercado. Sus expectativas y aspiraciones sobre su futuro laboral consisten en que, una vez terminen sus estudios, consigan un buen empleo en el mercado externo de trabajo:

- *¿Estás satisfecha con tu trabajo de cajas?*
- Sí, a mí me gusta, hay buen ambiente, el salario me está bien...
- *¿Te ves en el futuro como cajera?*

– Hombre, un tiempo sí, pero no para toda la vida. Ni tampoco para estar muchos años. El trabajo me gusta pero tampoco es la *hostia* y para estar mucho tiempo no me gustaría. Es demasiado monótono y se me haría pesado. Cuando acabe de estudiar me buscaré algo mejor.

(Susana, cajera-estudiante de 20 años)

La mayoría de los trabajadores con «trayectoria obrera» consideran, en cambio, que el empleo del hipermercado es una buena opción donde estabilizarse y organizar su vida y futuro en caso de conseguir la jornada, horario y el puesto de trabajo preferidos. Piensan que, debido a su perfil, tienen pocas posibilidades de conseguir un empleo mejor en el mercado externo de trabajo. Por eso esperan y aspiran a que su permanencia y esfuerzo en el trabajo les posibilite, primero, estabilizarse y, luego, alcanzar mejoras en la jornada, horario y puesto de trabajo. Para estos trabajadores las condiciones salariales, conseguir una jornada con el número de horas deseado y con el horario deseado es fundamental y prioritario, ya que son las condiciones que les permiten pagar hipotecas, contribuir a la economía familiar, etc. Después de éstas, lo prioritario es conseguir un puesto de trabajo con un contenido lo más agradable posible y que la jerarquía laboral respete sus derechos laborales (horarios, licencias, etc.) y les trate correctamente.

Ha de destacarse la existencia de un mayor número de trabajadores insatisfechos y con un grado elevado de malestar general con su empleo y con la empresa, así como más casos de frustración, entre los trabajadores con «trayectoria obrera» que entre los «jóvenes estudiantes»¹³. Esto se explica fácilmente por el hecho de que los trabajadores de «trayectoria obrera» proyectan en el empleo del hipermercado mayores expectativas, aspiraciones y esperanzas que los segundos.

4.5. La desigual afiliación sindical por perfiles sociales

Según fuentes sindicales, en los seis años de historia de las dos secciones de los sindicatos de clase del hipermercado, UGT y CCOO, casi la totalidad de sus afiliados han sido trabajadores estables con «trayectoria obrera». Esta categoría de trabajadores están muy preocupados, y por tanto interesados y preocupados por lo que suceda con las condiciones laborales del hipermercado porque su proyecto es permanecer en él. Los trabajadores con trayectoria obrera que se estabilizan suelen permanecer largo tiempo en el hipermercado y la mayoría se integra plenamente a la vida social que el colectivo

¹³ Así lo percibí en las charlas que mantuve en mi estancia en el hipermercado y así lo apuntan los datos de la encuesta. De los 16 trabajadores con «trayectoria obrera» encuestados solo 2 afirman estar «satisfechos» con el trato que reciben de la empresa, 8 apuntan estar «insatisfechos» y 5 señalan «ni satisfecho, ni insatisfecho». En cambio, entre los estudiantes, 5 afirman sentirse «satisfechos» con el trato que reciben, solo 2 insatisfechos y 2 «ni satisfecho, ni insatisfecho». Además, también es relevante que durante el trabajo de campo no encontrara ningún estudiante frustrado y 7 trabajadores con trayectoria obrera frustrados.

de trabajadores mantiene en el interior de la empresa¹⁴. Estas son las razones de que este perfil de trabajadores tenga mayor proporción de afiliación.

- *¿Conoces más o menos lo que dice el convenio?*
- Sí, lo tengo. Como dice mi marido, ha de tenerse en la mesita de noche... Y ahí está. Sí que lo conozco.
- *¿Y cómo lo valoras?*
- Es una caca. Se podría mejorar. Siempre se puede mejorar, pero no nos podemos quejar, hay de peores. Se podría mejorar mucho, porque hemos perdido muchas cosas que teníamos y hemos perdido, pero también se podría poner peor.
- (...)
- *¿Y te hiciste de Comisiones...?*
- Me hice de Comisiones porque hay que estar afiliada a un sindicato. Tienes que estar, es bueno. Es bueno para cualquier trabajador.

(Isabel, cajera estable de 44 años y 15 años de experiencia trabajando en el sector)

En cambio, los trabajadores temporales y estudiantes del hipermercado han tenido siempre una afiliación sindical mínima: no ha habido ningún trabajador temporal afiliado y han sido pocos los estudiantes estables afiliados. Esta menor afiliación de los estudiantes y los trabajadores temporales puede explicarse a partir de diversas causas. La causa en los trabajadores temporales es su debilidad contractual: la afiliación puede ser problemática si se desea tener en el futuro un contrato estable. Dos delegadas sindicales de CCOO señalan que en los hipermercados de PENTI solo se sindicaron excepcionalmente trabajadores estables que tienen una fuerte convicción ideológica sobre la necesidad de sindicarse. La causa de la escasa o nula afiliación de los trabajadores-estudiantes a los sindicatos de clase proviene de no tener un proyecto vital de futuro vinculado al empleo del hipermercado, a la centralidad que tiene en su vida la identidad de estudiantes y en muchos casos, además, a su no integración plena en la vida y las preocupaciones de los trabajadores permanentes del hipermercado:

- *¿Te has mirado el convenio colectivo?*
- No, la verdad es que no. Como aún no me he metido plenamente en el mundo no me he preocupado ni de los sindicatos, ni de los convenios... Cuando esté en un puesto en el que me quiera quedar ya miraré cómo es el convenio por el que me regiré muchos años.

(Manu, cajero-estudiante de 28 años)

Como en el caso de los trabajadores temporales, los reducidos casos de afiliación de estos trabajadores se deben a que tienen convicciones ideológicas fuertes al respecto¹⁵.

¹⁴ Así lo observé durante mi estancia en el hipermercado y lo confirmé a través de las entrevistas.

¹⁵ Así me lo enseñaron las delegadas sindicales. Y durante mi trabajo de campo conocí uno de estos casos. Victoria era una estudiante de 21 años que trabajaba de reponedora temporal y que cuando la entrevisté vi que se trataba de una persona con predisposición a afiliarse y a participar en protestas y acciones colectivas. Unos meses después, cuando consiguió la estabilidad, se afilió a CCOO.

5. Conclusiones

De los resultados presentados en el apartado precedente se concluye que el perfil social o las características sociodemográficas de los trabajadores del hipermercado son importantes para comprender su comportamiento de consentimiento y sus opiniones de disenso hacia las condiciones de trabajo y empleo del hipermercado, así como para comprender su afiliación sindical. Tres razones avalan esta conclusión.

La primera es que el perfil social de los trabajadores contratados contribuye a que éstos acepten las malas condiciones laborales del hipermercado. Se ha mostrado que esto se produce a través de dos factores que son causa de que los trabajadores perciban las condiciones del empleo del hipermercado como aceptables: uno es el factor que he denominado el *efecto relativizador del mercado de trabajo externo en las evaluaciones del empleo* y, el otro, es el factor que he llamado el *efecto de adecuación de los estatutos laborales a los tipos de empleado*.

La segunda razón se refiere al hecho de que a dos perfiles sociales distintos como son los de «trabajador-estudiante» y «trabajador con trayectoria obrera» se asocian diferentes maneras de relacionarse y evaluar el empleo y distintas prioridades en el mismo.

Por último, la tercera razón se refiere a la existencia de una desigual afiliación sindical asociada al perfil social de los trabajadores, puesto que los trabajadores con «trayectoria obrera» tienden a afiliarse más que los «estudiantes-trabajadores».

Por tanto, los resultados presentados sobre los trabajadores del hipermercado muestran, primero, que el perfil social de los trabajadores contribuye a explicar su aceptación de unas determinadas condiciones laborales; y, segundo, la existencia de distintas relaciones, evaluaciones y prioridades en el empleo y distintos comportamientos de resistencia asociados a los distintos perfiles sociales de los trabajadores. En consecuencia, considero correcta la posición de los autores que defienden que el perfil social o las características sociodemográficas de los trabajadores juegan un papel importante en los comportamientos de consentimiento y resistencia laborales en los centros de trabajo.

Referencias bibliográficas

- Barranco, O. (2007), «Condiciones de trabajo de las proletarias y los proletarios de la gran distribución comercial», en Montagut, X. y Vivas, E. (coords.), *Supermercados, no gracias*, Barcelona, Icaria.
- Beaud, S. y Pialoux, M. (1999), *Retour sur la condition ouvrière*, París, Fayard.
- Berger, P. L. y Luckman, T. (1988 [1966]), *La construcció social de la realitat*, Barcelona, Herder.
- Bourdieu, P. (1980), «Le mort saisit le vif. Les relations entre l'histoire incorporée réifiée et l'histoire incorporée», *Actes de la Recherche en Sciences Sociales* 32/33.
- Burawoy, M. (1989), *El consentimiento en la producción*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- Cavendish, R. (1982), *Women on the Line*, Londres, Routledge & Kegan Paul.
- Cockburn, C. (1988), «The Gendering of Jobs: Workplace Relations and the Reproduction of Segregation», en Walby, S. (ed.), *Gender Segregation at Work*, Filadelfia, Open University Press.
- Davis, S. (1990), «Inserting Gender into Burawoy's theory of the Labour Process», *Work, Employment and Society* 4/3.
- Durand, J.-P. (2004), *La Chaîne invisible. Travailler aujourd'hui: flux tendu et servitude volontaire*, París, Editions du Seuil.
- Edwards, P. K. y Scullion, H. (1987), *La organización social del conflicto laboral*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Knights, D. y Willmot, H. (2007), «Poder y Subjetividad en el trabajo: de la degradación a la dominación en las relaciones sociales», en Fernández Rodríguez, C. J. (ed.), *Vigilar y Organizar*, Madrid, Siglo XXI.
- Hirschman, A. (1977), *Salida, voz, y lealtad*, México DF, FCE.
- Lahire, B. (2002), *Portraits sociologiques. Dispositions et variations individuelles*, París, Nathan.
- Miguélez, F. (1990), «Trabajo y relaciones laborales en la construcción», *Sociología del trabajo* 9.
- (1991), «Para un debate sobre la fragmentación de la clase obrera. La referencia específica a España», en VVAA, *Trabajo y clase obrera hoy*, Madrid, FIM.
- Royle, T. (1999), «Recruiting the acquiescent workforce: A comparative analysis of McDonald's in Germany and the UK», *Employee Relations* 21/6.
- Royle, T. y Ortiz, L. (2009), «Dominance Effects from Local Competitors: Setting Institutional Parameters for Employment Relations in Multinational Subsidiaries; a Case from the Spanish Supermarket Sector», *British Journal of Industrial Relations* 47/4.
- Salzinger, L. (2001), «Manufacturing the ungendered subject», *Contemporary Sociology* 30/5.
- Scott, J. C. (1985), *Weapons of the Weak*, New Haven (CT), Yale University Press.
- (2003), *Los dominados y el arte de la resistencia*, Nafarroa, Txalaparta.
- Thompson, P. (1989), *The Nature of Work*, Londres, MacMillan (2.ª edición).
- Vallas, S. P. (2001), «Burawoy's Legacy», *Contemporary Sociology* 30/5.

Resumen: «El papel del perfil social en el consentimiento y la resistencia laborales. El caso de los trabajadores de un hipermercado»

El artículo analiza el papel que juegan los perfiles sociales de los/as trabajadores/as de un hipermercado en sus comportamientos de consentimiento y resistencia laborales. Se muestra, primero, que los perfiles sociales de los trabajadores contratados (mujeres, inmigrantes, jóvenes, estudiantes y, en general, personas con credenciales educativas medias o bajas) contribuyen a explicar la aceptación de las malas condiciones de trabajo y empleo existentes en el hipermercado. Y, segundo, se muestra la existencia de relaciones, evaluaciones y prioridades en el empleo del hipermercado asociados a dos perfiles sociales distintos como son el de «estudiante-trabajador» y el de «trabajador con trayectoria obrera».

Palabras clave: precariedad, aceptación, legitimación, resistencia, disenso, etnografía.

Abstract: «The role of workers' social profiles in explaining labor consent and resistance: The case of hypermarket workers»

This article analyzes the role played by hypermarket workers' social profiles in order to explain consent and resistance in the workplace. First, it shows that workers' social profiles (women, immigrants, youth, students and, in general, people with medium to low levels of education) account for their acceptance of the poor working and employment conditions existing in the hypermarket. Second, it demonstrates that there are two different kinds of workers' conceptions/perceptions of employment that follow from workers' social profiles: «student-workers» and «workers with working class trajectory».

Key words: precarious employment, acceptance, legitimation, resistance, dissent, ethnography.

COMPETIR POR LA PRECARIEDAD

Consecuencias en las condiciones laborales del sector del textil y la confección tras su liberalización comercial

El primero de enero de 2005 finalizaba el proceso de liberalización del comercio internacional de los productos de la industria del textil y de la confección iniciado diez años antes. La firma del *Agreement on Textiles and Clothing* de la Organización Mundial de Comercio (OMC) por parte de la Unión Europea, Estados Unidos, Canadá y Noruega daba por finalizado el largo periodo de restricciones que regía el *Multifibre Agreement*. Este acuerdo suponía la progresiva liberalización comercial del sector a lo largo de diez años. De este modo, en palabras de Tremosa y Trigo (2003), las potencias mundiales del sector en el nuevo orden textil mundial, es decir, China, India e Indonesia, dejarían de sufrir las limitaciones impuestas a la exportación por los Estados Unidos y la Unión Europea.

Se abría de esta manera un nuevo periodo para el conocido como eje Alcoi-Ontinyent, un entramado de poblaciones valencianas cuya economía se ha construido históricamente sobre los cimientos del sector del textil y la confección. A sus trabajadores, tras una larga temporada siendo la mano de obra barata que la economía requería para solidificar un consumo extensivo, la liberalización les ha impuesto un nuevo peso que soportar a la ya de por sí pesada carga que conlleva un sector especialmente precario en sus formas: han dejado de ser competitivos según los parámetros culturales hegemónicos.

El artículo se basa en una parte de los resultados obtenidos en mi tesis doctoral¹ en la que he analizado la interpretación que los trabajadores del sector del textil-confección de las comarcas de l'Alcoià, el Comtat y la Vall d'Albaida (País Valenciano) dan a la crisis del sector –amplificada por la posterior crisis económica mundial– en términos de percepción de incertidumbre.

Recibido: 10-IX-2010

Versión final aceptada: 20-XI-2010

* Grupo Interuniversitario Copolis. Bienestar, Comunidad y Control Social, Dpto. de Sociología y Antropología Social, Universitat de València, Campus dels Tarongers, Av. Tarongers s/n, 46022 Valencia. Correo electrónico: sandra.obiol@uv.es.

¹ Tesis titulada *Teixir certeses. Percepcions i respostes a la incertesa dels treballadors del tèxtil-confecció a l'Alcoià, el Comtat i la Vall d'Albaida*.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 71, invierno de 2010, pp. 45-62.

La investigación se ha fundamentado en entrevistas en profundidad, realizadas entre los años 2005 y 2008, a 42 trabajadores del sector elegidos según una tipología previamente establecida en la cual se entrecruzan las variables de sexo, edad, nivel de estabilidad en la vinculación con el mercado de trabajo y lugar de residencia. El objetivo central del estudio ha sido conocer la introducción en las estructuras de sentido y en las prácticas cotidianas de la noción de incertidumbre –entendida aquí como la falta de referentes claros para interpretar y planificar, a medio y largo plazo, su situación laboral y vital– y cómo esta noción viene matizada por la posición que ocupan en la estructura social. De hecho, la coyuntura iniciada por la desaparición de las medidas proteccionistas no ha sido más que en definitiva la drástica e inevitable constatación de que el mundo, su mundo, está cambiando y las que han venido siendo sus fuentes de seguridad y significado poco a poco van adquiriendo un nuevo perfil, seguramente no definitivo. Esta situación provoca, según numerosos autores, una aguda, a veces insufrible, sensación de incertidumbre (Bauman, 2001, 2005a, 2005b, 2007; Beck, 1996, 1998, 2000; Giddens, 1998, 2000). Al mismo tiempo he buscado la manera en que esta incertidumbre es paliada por las diferentes fuentes de bienestar con las que contamos en nuestro régimen de bienestar: familia, Estado, mercado y comunidad. En definitiva, cómo los trabajadores del textil-confección gestionan el riesgo en su vida cotidiana.

Mi propósito en este artículo ha sido incidir en el desconcierto generado entre los trabajadores del sector del textil y la confección a raíz de su liberalización. La constatación por parte de estos trabajadores de que los cimientos sobre los que han construido su realidad está siendo fuertemente erosionados, les causa un importante sentimiento de desasosiego, que entiendo como una dimensión de la precariedad, laboral y vital, en la que considero interesante profundizar.

El documento se estructura en dos grandes secciones:

- En primer lugar planteo de qué manera las especificidades del sector del textil y la confección de las comarcas analizadas –el proceso que han atravesado sus padres y madres pero también hermanos, amigos y compañeros, pero, sobre todo, la forma en que han ido construyendo su trayectoria laboral–, han estructurado de manera decisiva la actitud de los trabajadores entrevistados respecto la precariedad laboral y vital.
- A continuación, me centro en la inquietud generada entre los trabajadores por el cambio de las reglas de juego de un sector que en gran medida ha estructurado la vida del territorio que habitan. Confiados en que el progreso mejoraría su calidad de vida, o al menos la de sus hijos, han acabado asistiendo a un proceso en que este mismo progreso ha hecho desaparecer la realidad que conocían y les daba sentido.

1. La normal precariedad

En los últimos años, el mundo del trabajo en la sociedad occidental ha experimentado profundas transformaciones que han diluido la antigua seguridad basada en el empleo. Estamos asistiendo a una extensión del sector informal

de la economía, a la flexibilización del trabajo, a la desregulación legal de grandes sectores de la economía y de las relaciones laborales, el crecimiento del desempleo y del subempleo. La ocupación se encuentra en una vertiginosa escalada de precarización, un término que capta una realidad compleja caracterizada por la incertidumbre en cuanto a la duración del empleo, pobre en cuanto a la autonomía personal y mal retribuido (Recio, 2002: 54). Se sustrae la capacidad de controlar la propia vida a partir de una actividad laboral que, por las condiciones laborales que la caracterizan, sumerge a los afectados en una situación de inseguridad, dependencia y vulnerabilidad frente al futuro, y en relación con la empresa y el mercado de trabajo (Cano, 1998: 68).

La constante referencia a la necesidad de ser flexibles para ser competitivos tanto a nivel económico-empresarial como laboral provoca en las personas un estado de constante inquietud. Tal y como nos señala Sennett (2000), esta flexibilidad en las formas laborales y empresariales tiene su correlato en las relaciones personales y, por supuesto, en el estado de ánimo de las personas. Pero estos efectos no se distribuyen de igual manera para toda la población, son aquellos con una posición más débil en la estructura social (en este caso sobre todo mujeres, jóvenes y trabajadores no cualificados) los que sufren de manera más aguda. Además el contexto valenciano, especialmente precario (Banyuls *et al.*, 2002), agrava esta progresiva precarización de las formas laborales.

En el caso estudiado, la debilidad de las condiciones de trabajo en el sector del textil-confección comarcal es antigua. Un pasado autoritario, un sistema de relaciones laborales débil, dadas las circunstancias políticas e históricas de su configuración, ante los continuos envites del poderoso espíritu de la competitividad económica (Miguélez, 2002; Miguélez y Prieto, 2009), y la sucesión de crisis económicas en el seno de un sector con unas particulares características que lo hace proclive históricamente a la flexibilidad (Beneito, 2003; Recio, 1988), no son precisamente las circunstancias más adecuadas para la protección del trabajador. Y así lo evidencian los entrevistados.

Sus discursos nos muestran un sector donde el trabajo ha sido siempre mal pagado, con una gran presencia de la economía sumergida, una importante siniestralidad laboral², pésimas condiciones de salubridad, y con el completo sometimiento del tiempo de vida de los trabajadores al tiempo de la fábrica. Una precariedad entendida tal como lo hace Ernest Cano (2000: 26), quien enfatiza la dimensión de vulnerabilidad que supone para las personas que la sufren tanto a nivel individual como colectivo:

El elemento que define la precariedad es la falta de control y autonomía de los trabajadores para poder planificar su vida a partir de su actividad laboral, la cual, bien por sus características de acceso y salida (condiciones de em-

² Un ejemplo extremo es el conocido como «síndrome Ardystil» provocado por un mal uso de los productos químicos utilizados en las aerografías de estampación textil en combinación con unas pésimas condiciones laborales. Causó, a principios de los años noventa, la muerte de seis obreros (de los cuales cinco eran mujeres) y más de cincuenta enfermos de fibrosis pulmonar. Representa según Vogel (1995) la sumisión absoluta al beneficio económico y la aceptación normalizada de la precariedad laboral.

pleo) o por las condiciones de trabajo y salario asociadas, comporta altos grados de incertidumbre y dependencia. No es una perspectiva simplemente individual, sino que refleja un problema de acusada asimetría en las relaciones de poder que definen el marco de las relaciones laborales. La precarización adquiere así, en términos clásicos, un sentido de vulnerabilidad del trabajo frente al capital.

Y esta vulnerabilidad es perfectamente identificable en los relatos de los trabajadores del sector, que se ha introducido en su realidad hasta el punto de considerarla como una parte inherente al mismo sector. Los entrevistados se han socializado en la precariedad, tanto a través de las experiencias de las generaciones precedentes como de las de sus coetáneos; a través de su misma trayectoria laboral y vital; y a partir de la consideración del sector como precario por naturaleza. La precariedad forma parte de su normalidad.

Un sector profundamente precario

Inestabilidad, inseguridad, imprevisión, temporalidad, paternalismo y arbitrariedad empresarial son algunas de las características definitorias que se traslucen de los discursos de los trabajadores. Los rasgos que definen el sector son un elemento clave en la precarización del día a día: empresas de tamaño reducido –que viene a facilitar una mayor tendencia al paternalismo, incluso autoritarismo, y una menor incidencia del sindicalismo, por lo tanto una menor capacidad para hacer cumplir los derechos laborales (Miguélez y López, 1989)–, alta feminización –sobre todo en la confección–, elevada estacionalidad... La precariedad anega el sector del textil y la confección en las comarcas; resulta muy complicado escapar, sencillamente porque, como nos dicen, el sector es así:

– A nosotros nos traen los modelos y el cliente pide, pues 230 de este modelo, 230 de este modelo y 230 de este modelo. Por poner una cantidad, a veces son más, eso depende de lo que el cliente quiera, «y lo quiero para dentro de tres días».

– *¿Tan rápido?*

– La confección es así, la confección es de hoy para hoy.

(Mónica, 40 años)

Y la actual crisis del sector, agravada por la confluencia con la crisis económico-financiera de finales de esta década, profundiza aún más en el carácter precario del mismo. La coyuntura que atraviesa el sector, con el desempleo como una dimensión fundamental, sirve de justificación de cualquier cambio en la gestión de la fuerza de trabajo, aunque suponga un empeoramiento de la calidad de las condiciones de trabajo. No en vano, como evidencia la siguiente entrevistada, no están para pedir:

– Pues... el mío [el convenio] no es de los mejores. El del plástico y otras ramas está mejor. El mío no es... Pero bueno, se consiguieron alguna cosas

que... todo lo que sea para beneficiar, mientras no perjudique... Pero claro, es lo que decimos, que ahora no se puede pedir³.

(Sara, 27 años)

Con todo, los entrevistados apelan a la normalidad al referirse a las pésimas condiciones de trabajo del sector. No se considera una excepción, sino la norma, y es éste el hecho más trascendental, ya que nos muestra una precariedad compartida y generalizada, pero además una total sumisión a la situación puesto que no hay nada mejor.

– Te acostumbras a la fuerza, porque es la necesidad que tienes del día a día, no hay más.

(Pepe, 43 años)

Como consecuencia de esta situación encontramos en las palabras de los entrevistados un cuestionamiento de los –escasos– derechos laborales de los que gozan los trabajadores del sector en las comarcas. Unos derechos que a los trabajadores locales les han supuesto años de esfuerzo y lucha conseguir pero que parece que hayan interiorizado como una concesión del capital, que hoy, ante la competencia de otros países, pero sobre todo al considerar esta competencia en términos de competitividad económica, pierden solidez.

– Aquí se ha limitado a que el trabajador tuviera unos derechos que los de fuera no tienen [...]. Y claro, el empresario tiene que hacer frente a unas obligaciones, por ejemplo la Seguridad Social, el IRPF y todo eso..., que estas personas no tienen. Y yo pienso que es de los máximos obstáculos que puede haber. Claro, porque eso es un dinero que el empresario tiene que hacer frente [...] Al empresario le cuesta mucho dinero y el trabajador ha conseguido muchas cosas que estas personas no tienen y eso es un obstáculo.

(Juan Carlos, 45 años)

Las palabras de Juan Carlos ponen de manifiesto un elemento común en los discursos de los entrevistados: su mayor facilidad para empatizar con los intereses y necesidades del empresariado que con los de los mismos trabajadores. El proceso de individualización de las relaciones laborales que se ha producido en las últimas décadas ha dado su fruto: se ha trasladado el posible conflicto frente al capital a los compañeros de trabajo, lo que les resta fuerza colectiva y por tanto les supone una mayor precariedad.

La precariedad heredada

Muchos de los padres y madres de las personas entrevistadas han trabajado en el textil-confección, pero también en otros sectores donde las condiciones laborales no eran mucho mejores. La precariedad laboral y vital está presente en la vida de todas las generaciones implicadas en el estudio.

³ La mayoría de las entrevistas se hicieron en catalán, en consecuencia para este texto los extractos de las entrevistas incluidas han sido traducidas.

- *¿Tu padre trabajaba en el textil?*
- Sí, toda la vida, tejedor. Era una época en que estaba de moda que se quemaran las fábricas de noche.
- *Sí, ya lo recuerdo, ¿afectó a tu padre?*
- Sí, sí, lo echaron a la calle, ya tenía una edad bastante crítica, no lo contrataban en ningún lado, solo hacía faena de noche, sin contrato...

(Toni, 39 años)

- A mi madre yo la he conocido en mi casa toda la vida haciendo mantas de cordones que las llaman, mantas de viaje. Le traían las piezas y ella en casa trabajaba. Bueno hacía la faena de casa y después esto.

(Inma, 40 años)

El recuerdo de la precariedad respecto a sus progenitores es evidente en los discursos de los entrevistados. Pero no solo la socialización en la precariedad proviene de la situación laboral, sino que ésta se extiende a la vida cotidiana de las familias. La austeridad vital que impregna las prácticas de los entrevistados es común en el relato de sus experiencias –con un claro protagonismo de las mujeres en la gestión de los recursos familiares–, una conciencia de la carencia que se les ha quedado grabada en la memoria.

- Mi madre no ha salido nunca a ningún lugar. Mi madre a mí no me ha comprado nunca ropa. Mi abuela se sentaba, hacía punto, compraba la lana y me hacía una bata de lana. Mira, ahora se estilan. Me hacía toda una bata, me ponía unas medias, unos leotardos, y me iba con eso a pasear. Y chaqueta no he tenido nunca, ni abrigo tampoco. Usaba las de mi hermano. A él se la compraban porque iba a Valencia, a mí no.

(Carmina, 41 años)

Y muchas veces la precariedad no es tanto aprendida como inducida. La situación económica de los padres conduce a una entrada precoz en el mercado de trabajo, un hecho común en la muestra de esta investigación y no solo entre los entrevistados de más edad, donde es casi la norma, sino también entre los más jóvenes.

Por tanto, como veremos a continuación, los entrevistados han heredado las condiciones de precariedad laboral que les han acompañado en la infancia y juventud. Aunque para algunos ha mejorado su posición vital –autoevaluada a través de la capacidad de consumo–, la movilidad social es apenas trascendente.

Una trayectoria precaria

El elemento principal que influye en la actitud para enfrentarse a las precarias condiciones laborales, a la incertidumbre en definitiva, es la trayectoria personal, que se encuentra estrechamente ligada a las anteriores dimensiones, es decir, a las características del sector en el que trabajan y a la posición en la estructura social de su familia. La presencia más o menos prolongada en trabajos mal pagados, intermitentes e imprevisibles, deja

una huella importante en las conciencias de los entrevistados y por tanto en la manera de encarar la situación actual.

En primer lugar, la gran mayoría de los entrevistados, excepto los trabajadores más cualificados que cuentan con estudios superiores, han empezado a trabajar muy jóvenes, muchos al terminar los estudios primarios –o sin llegar a finalizarlos– o bien después de interrumpir los estudios secundarios. Las necesidades económicas de sus familias, su escaso apego a los estudios –que no deja de ser una señal de clase–, y la cierta facilidad con la que pueden encontrar un puesto de trabajo en el territorio analizado los empujan directamente al trabajo remunerado (Carbonero, 1997).

Como se aprecia a lo largo de sus discursos, la familia, sobre todo los padres, son el puente esencial de su entrada al mercado laboral de trabajo. Son ellos los que buscan un trabajo, generalmente de condiciones muy frágiles, para que los hijos comiencen su carrera laboral. Inmersos pues desde muy jóvenes en el mercado de trabajo, las trayectorias laborales de los entrevistados se diferencian someramente, ya que tienen un poderoso vínculo común: la precariedad de las condiciones laborales.

- Y empecé con 14 años. No había trabajo, yo recuerdo que era al principio de mandar Felipe González y por lo que fuera no había trabajo en el país, iba muy mal la economía. Y me apunté al paro, por apuntarme, porque total no me han llamado nunca. Y mi abuelo, que entonces vivía, tenía unos telares de estos antiguos y me metí allí a ayudarlo. Mi padre le dijo: «Mire, téngalo aquí hasta que haga más edad y encuentre algo». Hasta que casi me fui a la mili. Alguna vez salía, por salir un poco de la rutina de casa de mi abuelo: hay que recoger aceitunas, pues vamos a Beneixama, o hay que recoger manzanas en Bocairent, y me apuntaba con un amigo y nos sacábamos un extra. Y a los 14 años empecé así.
(Pepe, 43 años)

La precariedad laboral en la que alternan economía formal e informal, la industria –textil, juguete, plástico, calzado– y la construcción, con la escasa agricultura que aún existe en las comarcas, se extiende a lo largo de toda su vida. Son pocos los que han mejorado sustancialmente las condiciones vitales que tenían en el momento de ponerse a trabajar. Y además la estabilidad, que resultaba ser la única característica reconfortante de su trabajo –es decir, se tenía un empleo de mala calidad pero a lo largo de un extenso periodo de tiempo–, hoy, ante los cambios que se están produciendo en el sector, pero también en el mercado de trabajo, se está desvaneciendo.

De hecho, la principal diferencia en las trayectorias de los trabajadores se basa en el grado de intermitencia de los puestos de trabajo y por tanto en la presencia del desempleo. Y ello establece una divergencia fundamental, pues el paro, y sus consecuencias, marcan profundamente las representaciones y prácticas de los trabajadores, contribuyendo decisivamente a la asunción de condiciones de trabajo precarias. Un paro que, con las numerosas crisis por las que ha pasado el sector, ha entrado a formar parte inseparable de su realidad, siendo su prioridad la participación en el mercado de trabajo, sea en las condiciones que sea (Cano, 2004).

Y en esta inestabilidad, en la itinerancia entre diferentes puestos de trabajo, las protagonistas absolutas son las mujeres. Presentan las trayectorias

laborales y vitales más degradadas, sin embargo la subordinación de su posición en el mercado de trabajo a su responsabilidad en la esfera privada comporta que relativicen su situación. Consideran su participación en el mercado laboral de trabajo como una ocupación secundaria, siempre pendiente de lo que ocurra en el hogar-familia, incluso buscan ellas mismas una inestabilidad –por ejemplo, a través del trabajo en casa en condiciones de informalidad– que les permita compatibilizar con facilidad las tareas de cuidado con el trabajo remunerado. Esta percepción cambia, eso sí, en mujeres sin pareja, en especial aquellas que encabezan familias monoparentales en las que su responsabilidad exclusiva en ambas esferas –productiva y reproductiva– junto a la precariedad de su puesto de trabajo, les genera un profundo malestar.

Y ante esta situación no es extraño que sean las mujeres las que más claramente expresen su alegría al encontrar un trabajo con unas condiciones laborales estándar, por mínimas que sean; por ejemplo, no recibir gritos en el trabajo, considerarse valoradas por su trabajo, que no controlen férreamente todos y cada uno de sus movimientos... Los derechos laborales más básicos acaban representando para ellas un triunfo, no en vano suponen una gran mejora vital y, como bien dicen, se aferran con fuerza a aquel lugar que les proporciona un mínimo de bienestar, un bienestar que saben, por experiencia, escaso. Y eso tiene como contrapartida, no podemos obviarla, una más fácil admisión de la degradación de las condiciones de trabajo, puesto que son conscientes de que la situación aún puede empeorar.

– ¿Qué cobro? ¡Mileurista! [ríe] Mil y un poquito. Por eso que como antes había estado en contratos de media jornada, trabajando a destajo... cuando entré aquí la primera vez, para mí fue la cosa muy grande, que si yo hubiera estado trabajando con la gente de antes, ¡nos hubiéramos puesto a saltar de alegría! Lo que pasa que ahí me lo tuve que callar [reímos]. Cuando estás así trabajando tan mal, cuando tienes una seguridad y una calidad de trabajo, te agarras a eso como un hierro caliente.

(Inma, 40 años)

Por otro lado, el contexto en el que se mueven no es especialmente propicio para fortalecer su posición como trabajadores. Con amigos, compañeros de trabajo, y sobre todo parejas, en circunstancias muy parecidas o peores a las suyas; en un sector que pasa por una importante crisis donde los cierres de fábricas y talleres son constantes; con el eco mediático de la crisis económica y financiera actual... Factores todos ellos que condicionan la configuración de las estructuras de sentido de los trabajadores entrevistados. La precariedad no hace distinciones y es un elemento que forma parte de su realidad desde hace años.

Como hemos visto, la precariedad marca la vida de los trabajadores de manera profunda, tanto que es complicado, desde fuera, seguir y componer su vida laboral, incluso a ellos mismos les cuesta mucho relatarla. Son pocos –y siempre hombres– los que tienen un trabajo a lo largo de toda su vida, y aun así las condiciones en las que trabajan son duras. Sin embargo es la estabilidad la característica más codiciada, pues les permite establecer una mínima proyección futura tanto en su vida laboral como en la personal. Y hasta

ahora esta estabilidad se veía factible. Hoy han de enfrentarse a profundos cambios que hacen tambalear las pautas en las que se han socializado.

2. El desconcierto de los trabajadores del textil-confección

Durante años el sonido de los telares ha impregnado la vida cotidiana de los trabajadores entrevistados. La industria del textil y de la confección ha marcado la historia de la comunidad a la que pertenecen pero también su historia personal. En definitiva, el sonido de los telares les ha proporcionado herramientas, compartidas con su grupo de referencia, para poder interpretar la realidad que les rodea y que han resultado ser válidas hasta hace bien poco. Precisamente hasta que los procesos que acompañan a la modernización reflexiva –globalización e individualización principalmente– están socavando la utilidad, y por tanto la legitimidad, de estas claves interpretativas.

En este apartado pretendo resumir los principales resultados de la investigación acerca de la sensación de aturdimiento que les causa a los trabajadores del sector del textil y la confección la nueva situación que ha abierto la liberalización del comercio de los productos que fabrican. La emergencia de otros países como competencia directa ha diluido los contornos de su realidad. A este respecto cabe diferenciar a los trabajadores entrevistados en dos grupos: los trabajadores de edad más avanzada que han construido su identidad sobre pautas culturales propias de la Primera Modernidad –en palabras de Beck (2000, 2002)–, y los trabajadores más jóvenes a priori socializados en parámetros totalmente diferentes, donde el cambio y la incertidumbre ocupan un lugar central.

Aturdidos por el cambio

Los trabajadores de edad más avanzada han construido su percepción del mundo a partir de su empleo en el sector del textil y la confección. Las largas trayectorias laborales, pero también las interminables jornadas, que han monopolizado su tiempo, hacen de la actividad industrial el centro de sus vidas pero también del mundo que conocen. En su caso apenas han disfrutado de lo que se conoce como «norma de empleo estable» (Prieto, 2002), consistente, a grandes rasgos, en un puesto de trabajo a tiempo completo e indefinido, encuadrado en férreas estructuras jerárquicas donde horarios, sueldos, funciones, etc., estaban perfectamente establecidos; la planificación y la previsibilidad eran positivamente valorados, igualmente se confiaba en la gestión estatal de los riesgos laborales y vitales. Para los entrevistados esta «norma de empleo estable» solo la han conocido como un ideal a cumplir; el desarrollo histórico del Estado español no contribuyó a la generalización de estas condiciones laborales.

Sí considero que han interiorizado una idea del buen trabajo y, por tanto, del buen trabajador, idea que emerge con recurrencia a lo largo de sus discursos. En primer lugar, valorando especialmente el componente artesanal de sus tareas que contrasta con el escaso interés de la industria

por sus conocimientos como trabajadores manuales. De hecho, los entrevistados manifiestan su indefensión ante la modernización de los procesos de producción, así como el cansancio por unos ritmos de trabajo impuestos por la tecnificación de las tareas junto al cambio de rutinas temporales y funcionales interiorizadas como propias durante años.

- Hombre, antes una persona que sabía hacer el nudo catalán, que es el más importante del textil, pues donde iba tenía faena. Hoy una máquina te la pega.
(Chelo, 47 años)

Paradójicamente la práctica totalidad de los trabajadores entrevistados abogan como solución a la crisis por un cambio profundo de las maneras de producir del sector, optando por artículos que requieran elevados componentes de innovación e investigación y que, dadas sus características –la mayoría cuentan con un nivel de estudios muy básico–, no protagonizarán.

En segundo lugar, han asumido una especie de ética calvinista en que el trabajo ocupa un lugar prioritario y donde nada personal, ninguna enfermedad, ningún incidente, únicamente lo más grave e inevitable, puede alterar la rutina y las obligaciones laborales. Sin embargo, los valores que defienden –esfuerzo, austeridad, centralidad del trabajo remunerado, lealtad...– no concilian en absoluto con las prácticas empresariales a las que asisten diariamente. Son conscientes de que ya no sirve de nada la fidelidad a una empresa, por ejemplo, dado que los resultados serán los mismos: se pueden quedar sin empleo y sin los derechos sociales que se le vincula y se acumulan (antigüedad, indemnización, pensión de jubilación...). Por tanto, la idea de la postergación de la recompensa propia de la etapa fordista (Young, 2007) ya no tiene validez y eso les inquieta profundamente.

En cuanto a la valoración de su trayectoria laboral pocos consideran que hayan conseguido mejorar sus condiciones de trabajo, otra cosa es su calidad de vida. Muestran en general una tendencia a valorar su posición como un progreso respecto a la calidad de vida de las generaciones que les anteceden, identificadas con los padres. Pero se trata de una promoción social valorada en términos de consumo: un mayor poder adquisitivo es para la gran mayoría una señal de mejora del nivel de vida. Igualmente valoran la libertad de acción, pues muchos se han criado en sociedades rurales profundamente conservadoras y con pocas opciones de ocio. Pero la clave de esta consideración de mejora se encuentra en el nivel de expectativas que se construyen que, como afirman, ha de ser consecuente con el lugar que se ocupa en la sociedad.

- Uno no es más feliz por tener más sino por desear menos. Si tú te acoplas a lo que tienes y no le pides a la vida más de lo que te puede dar, no tienes por qué no ser feliz. Y esa es la política que gastamos en mi casa. Cuando hay, hay, y cuando no hay, no hay.
(Miguel, 53 años)

Por lo tanto, aunque para muchos su nivel de vida se ha incrementado respecto a las generaciones anteriores, ocupan el mismo lugar en la estructura social, solo que pueden comprar más, pero siempre dentro de un orden, por supuesto.

La «norma de empleo estable», apenas siquiera rozada por quienes trabajan en el sector del textil y la confección, hoy se ha disipado prácticamente, y con ella la esperanza de un futuro mejor, recompensa a una trayectoria de sometimiento a la precariedad laboral. De entrada se vislumbra un futuro oscuro para el sector donde trabajan.

He encontrado diferencias según el momento en que se realizaron las entrevistas: en aquéllas realizadas al inicio de la investigación, durante los primeros meses de 2005, la percepción de la situación y las opiniones que manifestaban las personas con las que conversaba son fruto de la inmediatez de la situación, del desconocimiento respecto a los efectos de la liberalización del comercio de los productos del sector, aunque ya se apuntan perniciosas para su posición. No han digerido aún del todo su progresiva sustitución como mano de obrapreciada. Además la economía, salvo en los sectores industriales tradicionales muy presentes en el País Valenciano, va bien, y por tanto se sienten aislados. La situación del sector textil-confección genera entre las personas afectadas una profunda desazón, sobre todo al comprobar el goteo constante de cierres de empresas y pequeños talleres:

- El textil para mí va mal. [...] Hoy en día alguien que está en la construcción..., mis hijos veo que no paran, faena tienen por encima de la cabeza.

(Jose, 48 años)

En la segunda fase de entrevistas (2007-2008), esta situación ha cambiado. La crisis del sector se ha agravado y se ha extendido a otros sectores. Estamos en pleno estallido de una crisis económica mundial que les hace más pesimistas respecto a su futuro. Al mismo tiempo viven la situación del textil-confección sin la furia inicial, asumiendo su destino fatal.

- La construcción hoy en día es un caos, están cerrando empresas de construcción, muchísimos bloques de pisos los tienen parados porque no pagan, están echando a muchísima gente al paro. Ahora la que se está salvando un poco es la hostelería pero porque viene el verano, cuando ahora venga septiembre verás lo que pasa [...]. Muy optimista no soy.

(Alfredo, 52 años)

La incertidumbre que les supone la crisis del sector es más aguda entre los hombres y mujeres de edad más avanzada que han estado toda la vida trabajando en el sector y no tienen más experiencia laboral. No saben hacer nada más, dicen, y consideran que es demasiado tarde para empezar de nuevo. Temen por otro lado perder los –escasos– derechos adquiridos tras una larga trayectoria profesional, sobre todo respecto a la jubilación, aunque tampoco están seguros de que aferrándose a su puesto de trabajo consigan proteger estos derechos. La evidencia del cambio es vivida como una desgracia, como una mala apuesta por parte de ellos, una mala elección.

La escasa confianza que muchos tienen en el progreso es más visible entre los trabajadores más precarios, sobre todo mujeres, quienes no han alcanzado las expectativas construidas, de nuevo, en términos de consumo. Estas expectativas, autoestablecidas, son, por otro lado, una muestra de la cultura obrera predominante: un nivel de bienestar basado en los productos

de consumo duraderos, pero sobre todo, como bien expresa Inma, en poder adquirir una vivienda:

- Hombre mi ilusión hubiera sido comprarme un piso.
- *¿No te gusta el que tienes?*
- Vamos a ver, tú estás trabajando y quieres tener, no sé, decir: bueno esto ha sido el fruto de mi faena. Lo que pasa es que lo veo muy mal para comprarme el piso.
- *¿Son muy caros?*
- Sí, y la inseguridad que tienes en el trabajo.

(Inma, 40 años)

Muchos de los entrevistados no han conseguido mejorar la situación de sus padres e incluso notan un descenso de la calidad de vida respecto a sus años de juventud. Aun así la precariedad en la que vivían las generaciones anteriores facilita en gran medida su superación y por tanto la evidencia del progreso. No mantienen la misma opinión al referirse a las generaciones más jóvenes, la preocupación por su futuro y la desconfianza en su mejora es especialmente angustiada. La idea de un progreso constante y ascendente ha desaparecido.

De esta manera aconsejan a los más jóvenes seguir los mismos parámetros que aplican a su vida. Para los entrevistados el bienestar depende siempre de un factor ajeno e incontrolable: la suerte, el destino. Sin embargo se requiere del esfuerzo diario, la abnegación en el trabajo, una actitud de austeridad vital constante. Destino y esfuerzo individual son para los entrevistados la receta del éxito, síntoma claro de la concepción atomizada que tienen de la vida y que debilita todavía más su posición estructural.

En conclusión, el volumen y la estructura del capital de este sector económico en las comarcas estudiadas muestran en la actualidad su profunda debilidad. Los hombres y mujeres que trabajan en el mismo han construido su *habitus* sobre una trayectoria histórica y estructuradora que hoy da signos de agotamiento, por lo tanto lo que han dado por supuesto durante años, heredado generación tras generación, ha de ser modificado, lo cual les genera incertidumbre. El *habitus* requiere de regularidades que hoy están dejando de existir y por lo tanto esto incrementa su desasosiego (Bourdieu 1991, 2003; Bourdieu y Wacquant, 1994). Además pierden la reciprocidad del fordismo que disfrutaron de manera muy fugaz pero que han incorporado culturalmente a su interpretación del mundo. La precariedad siempre presente en sus vidas allana el camino a la dominación, y eso les oscurece aún más su perspectiva de futuro.

3. La experiencia de los más jóvenes

He querido incluir un apartado referido a los trabajadores más jóvenes, para lo que me he centrado en los entrevistados menores de 40 años. Creo que es interesante poder distinguir los discursos de aquellas personas socializadas en una determinada norma social de empleo y familiar, respecto a aquellas socializadas ya en tiempos de cambio donde el merca-

do de trabajo, la familia y el Estado, y sobre todo el sector en el que trabajan, están variando profundamente su contenido. También porque es el colectivo más castigado por la precariedad laboral y vital, además de que, como apuntan Mills, Blossfeld y Klijzing (2005), los jóvenes son los más perjudicados en esta sociedad del riesgo en la que vivimos, para los autores, enclavada en el curso de la globalización.

Es evidente la homogeneidad de las situaciones, sobre todo laborales, que viven los entrevistados más jóvenes: una temprana entrada al mercado de trabajo, largos periodos ocupando el mismo puesto, un empleo especialmente precario, afectados por la crisis del sector, la confianza extrema en la familia como puntal esencial de su vida... El ciclo socializador en la precariedad laboral no se ha roto. Los más jóvenes de la muestra, también los hijos de los entrevistados, padecen la inestabilidad del sector –pero también del mercado de trabajo en general– como una norma de la que con mucha dificultad podrán huir, como pone de manifiesto la siguiente entrevistada:

– *¿No tienes contrato?*

– Al principio yo pensaba que sí. Yo estaba trabajando en otra fábrica de conos y tampoco me hacían contrato ni nada, además hacía de ocho de la mañana a siete de la tarde. Igual no iba a casa ni a comer, y cobrar súper poquito. Y nada, el único chico que hay es familia mía, es primo de mi madre, y me lo dijo, que aquí contrato no sabía si me harían lo único era que era menos pesado, que haría de dos a ocho. Y por ahora no, por ahora estoy haciendo de dos a diez porque hay mucho trabajo.

(Noelia, 19 años)

Todavía, como ocurría en generaciones anteriores, los padres sirven de plataforma de entrada en el mercado de trabajo. La diferencia, no obstante, es un mayor deseo de que los jóvenes estudien. Representa la máxima expectativa de muchos de los entrevistados respecto a sus hijos, siempre y cuando las condiciones económicas familiares lo permitan. Las expectativas que depositan en los estudios como elemento de promoción social representan un punto de inflexión entre la generación de los padres de los trabajadores de edad más avanzada –reticentes a que sus hijos estudiaran, en especial en el caso de las mujeres– y la de los adultos que he entrevistado, o bien los padres de los entrevistados más jóvenes. Sin embargo, esta expectativa no siempre se cumple, bien porque abandonan los estudios, bien porque a pesar de la formación su inclusión en el mercado de trabajo no es tan buena como esperaban.

La precariedad acompaña la realidad de su entorno más inmediato, la familia pero también los amigos, como ocurre en el caso de los trabajadores de edad más avanzada. Igualmente coinciden entre ellos en los valores en los que confían: el esfuerzo, el sacrificio, el cuidado de la familia, etc. Pero el rasgo más abrumador que encuentro en sus discursos, que viene a converger con la actitud de los entrevistados más mayores, es la escasa confianza en el progreso; en un progreso evaluado sencillamente en conseguir una vida mejor que la de sus padres, lo que viene a medirse, de nuevo, en términos de consumo, pero también en términos de estilos de vida más

congruentes con las clases medias: viajar, poder salir libremente a disfrutar del ocio... Ante esta comparación el pesimismo se adueña de ellos, no en vano su trayectoria personal es una buena prueba de que el progreso no existe. En general no confían en alcanzar el nivel de vida de generaciones anteriores; el sector ya ha dado todo lo que tenía que dar y ya no procurará el mismo nivel de bienestar económico que años atrás.

– Aquí la gente ha ganado mucho dinero. Tú ves ahora un hombre de esos de toda la vida, un hombre que ha estado ahí desde pequeño, el jornal que cobra eso no lo cobraremos nunca ahora, ¿sabes? Ha ido muy bien y hay gente que ha llegado a mucho del textil. Pero hoy en día no, hoy en día... yo he entrado cobrando x, sé que acabaré y ni me lo subirán ni nada, ni podré hacer un chalet ni nada. Antes sí, antes hay gente que ha ganado mucho dinero, gente que la ves y dices ¡ostras! Yo qué sé, yo se lo pregunto a mi madre, gente más mayor: «¿Y éste?». Y mi madre me dice: «Trabajaba en una fábrica». No es que hayan estudiado carrera ni nada.

(Sara, 27 años)

En este caso contar con un nivel de estudios superior establece una clara diferencia, pues los jóvenes más cualificados –coincide formación superior con menor edad– sí perciben una mejora respecto a las generaciones que les han precedido. Igualmente valorado, a grandes rasgos, respecto a su capacidad de consumo y su estilo de vida:

– Sí, la diferencia es esa, mis padres no podían viajar. Nosotros no teníamos un apartamento en la playa. No podíamos ir a veranear, en verano estábamos en Alcoy, siempre [...]. Yo sí, yo me voy todos los años de viaje. No uno, el de verano es uno y después en octubre hago otro, y si se presenta hacer otro, hago otro.

(Carmen, 39 años)

En este sentido los trabajadores más cualificados han tenido una trayectoria laboral menos dolorosa que la mayoría. Sin embargo tampoco ellos escapan a la precariedad, aunque ni sufren el mismo tipo de precariedad ni la interpretan de la misma manera. Para ellos determinadas condiciones de su trabajo (las largas jornadas, la sobrecarga de trabajo, etc.) representan el coste que han de aceptar por tener un empleo adecuado a sus estudios.

La diferencia esencial radica pues en el nivel de calificación laboral, que se encuentra muy estrechamente relacionado con la formación aunque no se trata de una relación necesaria. Sin embargo, a grandes rasgos, los jóvenes coinciden con los adultos en que se ha desvanecido la confianza en el progreso (Castel, 1995) y esa asunción les genera un elevado grado de inquietud, no se sienten capaces de dirigir su vida, de elegir el camino que recorrer, a pesar de los mandatos de la cultura hegemónica actual.

Conclusiones

En los discursos de los trabajadores es patente una profunda sensación de malestar. Día tras día han estado haciendo un trabajo profundamente

monótono, peligroso, agotador..., soportado, en parte, por la necesidad de ganarse la vida pero también por la expectativa de alcanzar un mínimo bienestar económico para ellos y para sus hijos. Además, es una sociedad donde durante décadas las prácticas culturales y la sociabilidad, el interés económico, político y mediático, la organización de la vida cotidiana en definitiva, han girado en torno al sector y los ha hecho partícipes de una misma comunidad. Este sentimiento de pertenencia, junto con la esperanza de caminar por una senda en ascenso progresivo, o al menos no de bajada –lo que por otra parte ha sido cierto durante un corto periodo de tiempo–, ha ayudado a asumir unas condiciones de trabajo a menudo extremas.

Y, como si de un juego perverso se tratara, interpretan la mejora en sus condiciones laborales como la que les ha hecho perder valor en un mercado laboral ahora, con la liberalización, mucho más amplio. Por lo tanto quedan desconcertados ante una situación que no está en sus manos resolver, aunque la nueva cultura del capitalismo les diga que son ellos los únicos responsables y por tanto los únicos que lo pueden solucionar (Sennett, 2006). El mundo que han conocido, en el que se han socializado, está desapareciendo y los trabajadores son los que tienen menos herramientas a su alcance para comprender este cambio, y por supuesto para poder reaccionar.

De hecho, las recetas conocidas para plantar cara a las crisis que cíclicamente se han dado en el sector, ya no sirven. Ya no les resulta útil, aunque lo hagan, trabajar más horas por menos dinero, mostrar una mayor sumisión a unas normas en constante cambio... Han asumido como normal la precariedad de las condiciones de trabajo del textil y la confección, pero no entraba en sus expectativas la profunda transformación que se está dando en el sector, adquiriendo unos perfiles totalmente diferentes. Como bien dicen han pasado por muchas crisis, ninguna como ésta, ninguna sin una solución visible.

Y ante esta situación emergen los –escasos– derechos laborales conseguidos como un verdadero estorbo, en especial para los empresarios quienes en nombre de una concepción unilateral de la flexibilidad empeoran las condiciones de trabajo y vida de los empleados en el sector. Pero también respecto a los mismos trabajadores, por una parte porque en momentos de necesidad se diluyen con una facilidad flagrante, dejándolos a la intemperie, sin lugar donde resguardarse; por otra parte, porque conciben estos derechos como un obstáculo para poder competir con los trabajadores de otros países. Consideran que los beneficios que les generan estos derechos no han servido para mejorar sustancialmente sus vidas y sí para restarles competitividad. Siguen viviendo en la precariedad en la que han vivido sus padres y madres, y en la que vivirán, todavía más, sus hijos. Pero ahora, sin embargo, carecen de la certeza de que el textil-confección continuará formando parte de su vida. Consideran que el progreso en el que habían confiado sus esperanzas de futuro les muestra la peor cara, les pone de manifiesto que el nivel de precariedad que habían asumido como aceptable y normal es insuficiente, que el mercado les reclama una mayor precariedad.

Acaban compitiendo diariamente por la precariedad no únicamente con los trabajadores más cercanos sino también con los más lejanos. Pues, como muchos de los entrevistados mantienen, ellos han sido chinos antes.

Referencias bibliográficas

- Banyuls, J.; Cano, E. y Pitxer, J. V. (2002), «El “model” valencià d'ocupació», *Arxius de Ciències Socials* 7, pp. 83-109.
- Bauman, Z. (2001), *Community. Seeking Safety in an Insecure World*, Cambridge, Polity Press.
- (2005a), *Vidas desperdiciadas. La modernidad y sus parias*, Barcelona, Paidós.
- (2005b), *Amor líquido. Acerca de la fragilidad de los vínculos humanos*, México, Fondo de Cultura Económica.
- (2007), *Liquid Times. Living in an Age of Uncertainty*, Cambridge, Polity Press.
- Beck, U. (1996), «Risk Society and the Provident State», en Lash, S.; Szerszynski, B.; Wynne, B. (eds.) *Risk, Environment and Modernity. Towards a New Ecology*, Londres, Thousand Oaks/Nueva Delhi, Sage, pp. 27-43.
- (1998), *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*, Barcelona, Paidós.
- (2000), *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Barcelona, Paidós.
- (2002), *La sociedad del riesgo global*, Madrid, Siglo XXI.
- Beneito, A. (2003), *Condicions de vida i salut a Alcoi durant el procés d'industrialització*, Alcoi, UPV Campus Alcoi.
- Bourdieu, P. (1991), *El sentido práctico*, Madrid, Taurus.
- (2003), *Las estructuras sociales de la economía*, Barcelona, Anagrama
- y Wacquant, L. (1994), *Per a una sociologia reflexiva*, Barcelona, Herder.
- Cano, E. (1998) «La investigació sobre la precariedad laboral al País Valencià», *Arxius de Ciències Socials* 2, pp.167-178
- (2000), «Análisis de los procesos socioeconómicos de precarización laboral», en E. Cano, A. Bilbao y Standing, G. (eds.), *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación*, Valencia, Alemania, pp. 25-68.
- (2004), «Formas, percepciones y consecuencias de la precariedad», *Mientras tanto* 93, pp. 67-82
- (2007), «La extensión de la precariedad laboral como norma social», *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales* 29, pp. 117-137.
- Carbonero, M. A. (1997), *Estrategias laborales de las familias en España*, Madrid, CES.
- Castel, R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, París, Fayard.
- Giddens, A. (1998), *Modernidad e identidad del yo. El yo y la sociedad en la época contemporánea*, Barcelona, Península.
- (2000), *Un mundo desbocado. Los efectos de la globalización en nuestras vidas*, Madrid, Taurus.
- Miguélez, F. y López, P. (1989), «El trabajo en la pequeña empresa española. ¿Una perspectiva alternativa?», *Papers. Revista de Sociología* 32, pp. 63-87.
- Mills, M.; Blossfeld, H. P. y Klijzing, E. (2005), «Becoming an adult in uncertain times. A 14-country comparison of the losers of globalization», en H. P. Blossfeld, E. Klijzing, M. Mills y K. Kurz (eds.) *Globalization, Uncertainty and Youth in Society*, Londres/Nueva York, Routledge, pp. 423-441.

- Prieto, C. (2002), «La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado», *Sistema* 168-169, pp. 89-106.
- Recio, A. (1988), *El trabajo precario en Cataluña. La industria textil lanera del Vallès Occidental*, Barcelona, UAB.
- (2002), «Paro, precarización laboral e ideologías económicas», *Sistema* 168-169, pp. 53-70.
- Sennett, R. (2000), *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama.
- (2006) *The Culture of the New Capitalism*, New Haven/Londres, Yale University Press.
- Tremosa, R. y Trigo, J. (2003), «La empresa textil española en el contexto europeo», *Boletín económico de ICE* 2768, mayo, pp. 1-9.
- Vogel, L. (1995), «El descubrimiento del síndrome Ardystil: discurso médico y relaciones entre precarización y salud», *Sociología del Trabajo* 23, pp. 11-127.
- Young, J. (2007), *The Vertigo of Late Modernity*, Londres, Thousand Oaks/ Nueva Delhi, Sage.

Resumen: «Competir por la precariedad. Consecuencias en las condiciones laborales del sector del textil y la confección tras su liberalización comercial»

El primero de enero de 2005 se daba por inaugurada, aunque con matices, la exención de cuotas proteccionistas en el comercio mundial de los productos del textil y la confección. Emergían, de este modo, nuevos y poderosos competidores para los trabajadores del sector y con ello se incrementaba su fragilidad.

En el artículo sintetizo parte de los resultados obtenidos en la elaboración de mi tesis doctoral donde analizo los efectos de esta liberalización en las condiciones laborales del sector en l'Alcoià, Comtat y Vall d'Albaida, comarcas valencianas cuya identidad e historia se encuentran profundamente vinculadas a la industria textil.

A las pésimas condiciones de trabajo que tradicionalmente ha soportado el colectivo estudiado, se le añade ahora la inseguridad e inquietud que supone ser consciente de su más que probable sustitución como mano de obra.

Palabras clave: precariedad, incertidumbre, significado del trabajo, socialización, identidad, diferencias por edad.

Abstract: «Competing for precariousness. Consequences on working conditions in the sector of textiles and clothing after trade liberalization»

The first of January 2005 was opened, but with nuances, the fee waiver protectionist world trade in textile products and clothing. Thus emerged new and powerful competitors for workers in the sector and thereby increased their vulnerability.

In this paper I summarize some of the results obtained in the preparation of my doctoral thesis where I analyze the effects of such liberalization in labor conditions in Alcoià, Comtat and Vall d'Albaida, valencian territories whose identity and history are deeply connected with the textile industry. To the poor working conditions that have traditionally supported the studied group, it now adds uncertainty and anxiety that comes from being aware of its replacement for labor.

Key words: insecurity, uncertainty, meaning of work, socialization, identity, age differences.

PREJUBILADOS Y TEMPORALES

El reemplazo de las condiciones laborales en Santana Motor

Santana Motor no es una excepción si se atiende el influjo que las empresas ejercen en el territorio donde se ubican, dado que las razones para su creación descansan en las penosas condiciones de vida de la población en la que se instaló: Linares (provincia de Jaén), en los años cincuenta. El presente texto se concentra en mostrar una parte de esta relación entre la población y la fábrica, a saber: por un lado, el momento en el que la empresa había dejado de ser la provisora de empleos para la gente de la comarca, pues aquéllos que en otro tiempo encontraron en Santana un camino distinto al de la casi segura emigración de entonces y la posibilidad de una mejora social, eran prejubilados o jubilados anticipadamente. Y por otro, la ruptura con el que hasta mediados los noventa había sido uno –si no el mayor– de los atractivos de un empleo en Santana: la estabilidad. El comienzo de la contratación masiva de temporales supuso la precarización del empleo en la empresa. Este proceso se inscribe en el contexto de las reformas aplicadas en Santana después de la grave crisis de 1994 que se introdujeron en aras de un uso más flexible de la fuerza de trabajo.

El análisis de uno de los procesos de jubilaciones anticipadas más importantes de los llevados a cabo en la factoría y del inicio de la contratación masiva de temporales resultan dos instrumentos elocuentes para mostrar el proceso de debilitamiento, lento y ordenado, de una manera de regular el trabajo de enormes consecuencias dentro y fuera de la fábrica. Por último, se trae a colación el paralelismo entre Santana y el caso más reciente de Delphi en Puerto Real (Cádiz), con la intención de plantear las oportunidades de industrialización en Andalucía en el contexto actual de deslocalizaciones de empresas a escala mundial.

El análisis documental de las Memorias de la empresa, comunicados del comité de empresa y otros acuerdos, de las entrevistas en profundidad

Recibido: 4-X-2010

Versión final aceptada: 29-XI-2010

* Departamento de Administración, Contabilidad y Sociología, Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, Despacho 158. Edif. D-3. Universidad de Jaén, Campus de Las Lagunillas s/n, 23071 Jaén. Correo electrónico: cguzman@ujaen.es.

realizadas a trabajadores y directivos, así como del material de hemeroteca constituyen las principales fuentes de información para esta investigación¹.

1. Santana Motor: una empresa de automóviles en un mar de olivos

Santana Motor es una empresa que a lo largo de la mayor parte de su trayectoria ha centrado su actividad en la fabricación de automóviles todoterreno en su planta de Linares, provincia de Jaén. Su actividad se inició en 1955 a instancias de la política industrial del gobierno franquista que determinó su comienzo como una fábrica de maquinaria agrícola –llamada Metalúrgicas Santa Ana– con el objetivo de fomentar la industrialización de la zona, en franca decadencia tras el esplendor minero de finales del siglo XIX. La fabricación de automóviles tuvo su origen en el acuerdo de colaboración técnica con la compañía Rover que dio sus primeros frutos a finales de 1958, cuando Metalúrgicas Santa Ana presentó los primeros Rover de fabricación nacional, cuyo primer ejemplar fue ofrecido al General Franco en el Palacio de El Pardo. La actividad industrial se completó con el convenio para la producción de cajas de cambio para Citroën en 1958. De este modo, desde sus orígenes, Santana formó parte de las preferencias de la política industrial del régimen franquista, que le concedió en varias ocasiones el distintivo de «empresa modelo».

Así, la intervención pública se halla indefectiblemente unida a las razones que auspiciaron el nacimiento de la empresa, pues fueron las condiciones de pobreza de la población de la provincia de Jaén en la década de los cincuenta las que suscitaron la promulgación del Plan Jaén en 1953. El principal objetivo de la actividad de Metalúrgicas Santa Ana radicaba en la contratación de una mano de obra excedentaria abocada, en gran medida, a la emigración. La concentración de fuerza de trabajo con empleo estable dispuso la condición de posibilidad de la organización de un movimiento obrero, a principios de la década de los setenta, que actuaría como vanguardia sindical en la provincia de Jaén. Los sindicatos han jugado un importante papel en la construcción y desarrollo de las relaciones laborales en la empresa.

Mediada la década de los ochenta, Santana, ante la pérdida de mercado del producto Rover, comenzó a producir coches todo terreno de la firma Suzuki para garantizar el mantenimiento de la empresa. La compañía japonesa, con miras a su expansión europea, eligió como enclave estratégico la fábrica linarense, haciéndose con el control efectivo de la empresa en 1991. El abandono de Suzuki de la empresa en 1994, al no haber sido colmados sus planes de reestructuración para los que exigía grandes subvenciones públicas, forzó la adquisición del capital por parte de la Junta de Andalucía, convirtiéndose en propietaria de Santana para evitar la crisis de toda la comarca. En el año 2000, prejubilado buena parte del personal, la Junta de Andalucía

¹ El presente artículo se enmarca en mi trabajo de tesis doctoral sobre la gestión de la mano de obra en Santana desde su creación en 1955 hasta las consecuencias más relevantes del proceso de privatización parcial de la empresa que tuvo lugar en 2001.

llevó a cabo la privatización de la mayor parte de la empresa. La Administración andaluza sufragó este proceso facilitando las condiciones de venta para las nuevas empresas. Asimismo, a partir del momento en que Santana quedó reducida prácticamente a un núcleo de ensamblaje, la Junta de Andalucía impulsó la diversificación de la producción a través de acuerdos para la fabricación de trenes para el metro o torres para aerogeneradores de energía eólica, poniendo fin a la dedicación exclusiva como fabricante de coches.

Así pues, durante los más de cincuenta años de existencia de Santana, ésta ha constituido el enclave industrial de mayor importancia en la provincia, tanto en lo relativo al empleo generado como por la impronta que la cultura obrera ha dejado. En este sentido, los procesos de jubilaciones anticipadas llevados a cabo principalmente desde mediados de la década de los noventa pueden ser leídos como el debilitamiento de una manera de regular el trabajo.

2. Prejubilación, debilitar, sustituir: el proceso de prejubilaciones después de la crisis de 1994

La utilización de jubilaciones anticipadas como instrumento de aligeramiento del volumen de la plantilla se remonta a la primera crisis de Santana en 1981. En aquel momento la rescisión del contrato con Citroën para producir cajas de cambio originó un importante excedente en una plantilla que en 1980 había alcanzado su máximo con 3.851 trabajadores, para ir descendiendo paulatinamente a partir de 1981. Los distintos procesos pactados en Santana tomaron el criterio de la edad para determinar los contingentes de afectados: en 1981 los 60 años, en 1990 entre 59 y 55 años, en 1993, los que se encontraran en el intervalo de 56 a 58 años y en 2001, los mayores de 50 años. La distinción conceptual entre jubilación anticipada y prejubilación resulta necesaria, pues normalmente aparecen como realidades intercambiables. Sin embargo, y a pesar de compartir el cese anticipado de la actividad laboral, su naturaleza jurídica es distinta. La diferencia principal radica en que los jubilados anticipados tienen derecho a una pensión de jubilación, mientras que los prejubilados, aunque quedan fuera del mercado de trabajo como consecuencia de su edad, no pueden acceder aún a dicha pensión (López, 1998: 68). El concepto de prejubilación no existe en el ordenamiento jurídico español. Sin embargo, podemos definirlo como «la situación en que se encuentra un trabajador de avanzada edad y en razón a tal circunstancia, cuando se extingue su relación laboral sin expectativas de reingreso a la vida laboral activa y hasta el momento en que pase a percibir una pensión de jubilación, ya sea anticipada u ordinaria»² (CES, 2000: 36).

² Los trabajadores prejubilados, una vez extinguido su contrato y reuniendo determinados requisitos, pueden acceder al sistema de protección social en una de sus dos vertientes: contributiva y/o asistencial. Usualmente, se prolonga la situación de desempleo hasta que se cause derecho de pensión a los 60 o 65 años, dependiendo de si se había cotizado antes o después de la creación del actual Régimen General de la Seguridad Social, el 1 de enero de 1967 (La Ley 47/1998 de 23 de diciembre dicta las reglas para el reconocimiento de la jubilación anticipada del sistema de la seguridad social en determinados casos especiales).

En el texto se referirán ambas realidades, pues ni siquiera en los documentos internos dichos conceptos se encuentran distinguidos con precisión.

La crisis de 1994, propiciada por el abandono de Suzuki, conllevó la prejubilación de 552 trabajadores de un total de 2.481; el 74 por 100 de las 747 bajas ocurridas en dicho año³. Los obreros directos, al ser mayoría, engrosaron la mayor parte de este contingente: el 55 por 100, seguido del 26 por 100 de empleados (llamados «haberes») y el 18 por 100 de trabajadores dedicados a tareas conceptualizadas como indirectas para la producción. Por categorías y niveles salariales, el 51 por 100 de las bajas afectaron a los oficiales de tercera y al 69 por 100 de aquéllos con el nivel D en el momento de la baja. En correspondencia con la estructura del personal, la reducción de empleos repercutió en trabajadores con menor categoría y mediano nivel salarial que representaban la mayoría del grupo profesional.

El análisis de las bajas ocurridas tras la crisis de 1994 muestra cómo éstas en general, y las prejubilaciones en particular, se hallan acorde con la estructura de los niveles salariales del personal a mediados de los noventa. Luego la probabilidad de ser jubilado anticipadamente se repartió de forma proporcional, si se cumplían los criterios establecidos, sobre todo el de la antigüedad. Carreras de más de treinta años, derechos laborales adquiridos, contratos fijos y protección sindical conformaban los elementos característicos de la mano de obra que comenzó a ser jubilada a partir de ese momento. Este proceso supuso el drenaje de buena parte de aquellos trabajadores que habían sido constructores (sujetos) del movimiento sindical en Santana, al tiempo que beneficiarios (objetos) de las normas protectoras del mercado interno de trabajo. De este modo la antigüedad (concretada en las cotizaciones acumuladas) constituye la condición de posibilidad para que las empresas se deshagan del personal veterano (desdeñado por exceso de antigüedad).

Los afectados por el proceso de jubilaciones anticipadas tras la crisis de 1994 califican la forma de jubilarlos como una trampa, que, sin embargo, serviría de aprendizaje para los siguientes contingentes, pues la sucesión de procesos ayudaba a que se asumiera como inevitable la salida⁴. La amenaza del cierre de la empresa generó una situación de «psicosis» que compelió la aceptación de la realidad. En tales circunstancias, la lógica adaptativa de hacer de la necesidad virtud encontró total acomodo:

– Era tal la psicosis de miedo del derrumbe de Santana, que decíamos: si no nos vamos ahora, a esto le quedan cuatro meses y al final nos vamos a la calle con una mano atrás y otra alante. [...] Me voy ahora mismo a la calle antes que me tengan que echar sin nada.

(Obrero directo, jubilado con 59 años)

³ La información sobre las bajas de personal procede de un listado de los trabajadores contratados por Santana facilitado por la dirección de la misma. Nos centramos en el proceso de 1994, pues se trata, aparte del más numeroso, del mejor documentado.

⁴ Ocurre de forma análoga en el caso de los prejubilados de Fasa-Renault, «la salida de la empresa era un drama esperado por Roberto, puesto que desde 1989, “ya empezaron a marchar, o sea los primeros que han salido. [...] Y yo la verdad, cuando llegó, pues ni lo pensé siquiera. Vamos, ya lo había ido pensando y digo: no tengo más remedio que marcharme cuando cumpla los cincuenta y tres”» (Castillo, 1998: 141).

El carácter forzado de la prejubilación deriva fundamentalmente de la ausencia de otras opciones aceptables para esta mano de obra, pues «no sabes lo que te ocurriría si dices que no» (jubilado como jefe del Departamento de Administración con 60 años). El carácter impuesto de la salida anticipada de la actividad se halla en poderosos motivos exteriores, como la crisis de la empresa⁵. De modo que estos momentos también constituyen una oportunidad para llevar a cabo lo que en otras circunstancias no hubiera sido posible. Dada la falta de voluntariedad resulta lógico que con frecuencia los entrevistados expresen el deseo de haber continuado trabajando unos años más⁶, pues, aparte de la pérdida de poder adquisitivo⁷, la ruptura de la carrera profesional suprimía la posibilidad para los más antiguos de jubilarse con mayor categoría profesional.

No obstante, las condiciones de trabajo en el momento de la jubilación influyen sobremanera en la aceptación del hecho; aquéllos que desarrollaban puestos más penosos señalan con mayor frecuencia la liberación de dejar de trabajar:

- Yo me quería jubilar, porque yo hombre, te voy a decir, si yo hubiera estado en una oficina, que fuera el jefe de Santana, en una oficina con un trabajo más tranquilo, pues digo yo «joder, qué hago yo ahora»... Pero yo he estado toda mi vida pegándole al martillo y a los hierros y cargando hierros y de todo. Pues me dicen de jubilarme, pues claro que me voy.

(Obrero directo –soldador–, jubilado con 56 años)

La elaboración psicológica de la vivencia de ser apartado del trabajo de manera brusca queda plasmada a modo de balance: la ventaja más celebrada de un prejubilado radica en la tranquilidad y en el mayor tiempo disponible. Pero las posibilidades de llenarlo con ocio hallan en el poder adquisitivo su mayor limitación; cooperar en algunas tareas domésticas, mantenerse en forma, la participación social como el voluntariado⁸ y la po-

⁵ Para Guillemard, la salida precoz es a menudo más impuesta que elegida, fundamentalmente por la situación del mercado de trabajo y por las políticas de gestión de mano de obra de las empresas asociadas (2003: 225).

⁶ La mayor parte de los trabajadores prejubilados en Fasa-Renault admiten que volverían a trabajar (Castillo, 1998: 114-144). Sin embargo, los datos que ofrece Guillemard sitúan en un 70 por 100 el porcentaje de aquéllos que no desearían volver a su lugar de trabajo, debido a la penosa experiencia del final de su carrera laboral, que queda resumida en la idea de «mejor joven jubilado que trabajador viejo» (2003: 57).

⁷ Generalmente, al trabajador que tiene las cotizaciones suficientes le interesa cobrar el desempleo contributivo y, una vez agotado éste, pasar al subsidio de desempleo para mayores de 52 años hasta cumplir los 60 o 65 años, y así alcanzar la jubilación. Si se accede a la jubilación a los 60 años, la cuantía de la pensión se reducirá en un 8 por 100 por cada año o fracción de año que se anticipe el retiro. Con la excepción de aquellos trabajadores que, acreditando cuarenta o más años de cotización, soliciten la jubilación anticipada habiendo cesado en el trabajo por causa no imputable a su libre voluntad, a los cuales se les aplica un coeficiente reductor del 7 por 100 (Ley General de la Seguridad Social, disposición transitoria tercera).

⁸ La Asociación 28 de febrero, creada para gestionar las prejubilaciones de los trabajadores que salieron de Santana en el año 2001 y siguientes, ha derivado en una entidad de fomento

lítica o estar al servicio de sus hijos constituyen las actividades más comunes realizadas para «autoocupar» un tiempo⁹ que antes se hallaba prescrito desde fuera y que a partir de la jubilación debía ser apropiado no sin cierta desazón, pues «a ver cómo te las ventilas»:

- Los cuatro o cinco meses primeros, pues ha costado trabajo adaptarse, porque claro, una vida laboral de 30 años, de golpe y porrazo a ver cómo te las ventilas, todo el día en la casa. Porque cuando estás trabajando si no estás en la casa la mujer «hay que ver que este hombre que no está aquí». Ahora que no trabajas y te quedas en la casa «cuidado con el tío soba este y no se va por ahí».

(Obrero directo, jubilado con 50 años)

«Me he colocado en bolsa, sabes: le hago los mandados a mi mujer» (obrero directo jubilado con 52 años) resume la idea de la búsqueda de un nuevo papel en la familia. La actitud de adaptación en este contexto de redefinición vital, a pesar de los reveses, parece hundir sus raíces en la conciencia de las contingencias que amenazan siempre:

- Entonces vamos tirando, nos adaptamos a todo, venimos de un mundo, que eso también es lo que tú me preguntabas al principio, venimos de un mundo que sabemos adaptarnos a todo, tenemos esa ventaja también, porque no es más rico el que más tiene sino el que mejor se administra. Pues hasta ese punto nosotros ahora mismo vamos bien. Yo lo que pido es que no nos venga nada fuera de lo normal, una enfermedad grave ni nada de eso.

(Obrero directo, jubilado con 50 años)

El establecimiento de una edad límite para poder jubilarse anticipadamente genera un proceso de envejecimiento social que se propaga sucesivamente hacia las edades inmediatamente menores¹⁰: Guillemard lo denomina el efecto rebote (2003: 31)¹¹. Para los afectados por este proceso haber cumplido la cincuentena conllevaba, por una parte, una larga vida laboral cotizando, y al mismo tiempo, significaba que aumentaba el riesgo

del voluntariado entre sus socios: el 27 de febrero de 2009 recibieron la bandera de Andalucía, concedida por la Agencia Andaluza del Voluntariado (*Ideal Jaén*, 22 de febrero de 2009).

⁹ «Porque tienes más tiempo para estar con los amigos tomándote una cerveza. Pero tienes que tener y hacer una ocupación. Es que a mí esa pregunta me la hacen mucho, yo me voy a una nave que tengo allí y me desarmo cualquier cosa y me entretengo con esto y me entretengo con lo otro y me autoocupo» (obrero directo, jubilado con 50 años).

¹⁰ La utilización de la edad como criterio de aplicación de la medida conlleva una polémica inherente, pues se trata del criterio más neutral frente a, por ejemplo, las categorías profesionales, o supone la consumación de la discriminación por razones de edad? Sobre esta cuestión, Suso afirma: «La construcción de la diferencia a partir del criterio de edad en el mercado laboral se basa en una serie de prejuicios y estereotipos, que garantizan la legitimidad y el consentimiento necesario, considerando a todos los miembros de una categoría de edad en el mismo saco, y olvidando sus características individuales» (2006: 143).

¹¹ Si en Francia entre 1968-1975 el riesgo de desempleo aumentaba a partir de los 51 años, en el periodo 1982-1990 la edad había descendido a los 44 años; la edad de jubilación en Francia se sitúa en 60 años a partir de 1982.

de haberse convertido en mano de obra con escasas posibilidades de encontrar otro empleo (y en condiciones parecidas)¹²:

– *¿Con cuántos años?*

– Yo salgo con 50. Te pillas en una edad muy mala, ya no sabes si te vas a quedar, si no te vas a quedar, entonces mucha tensión, porque te das cuenta que con 50 años, si te quedas en la calle por circunstancias y te dan un despido, indemnización o lo que sea, ya sabes que no vas a encontrar trabajo, es muy muy difícil encontrar trabajo.

(Obrero indirecto, jubilado con 50 años)

El final precoz de la vida laboral, al pasar a la inactividad con 50 años, forma parte de la tendencia instalada que da lugar a que una parte creciente de la fuerza de trabajo trace trayectorias cada vez más fluctuantes. En este sentido no resulta extraño que se produzcan movimientos constantes entre la ocupación, el paro o la inactividad: estados con respecto a la actividad que antes se hallaban claramente delimitados y que, al dejar de estarlo, generan biografías cada vez más contingentes¹³. Así lo pone de manifiesto este jubilado:

– Lo que muchas veces comento con mi mujer de que toda esta gente, y de que todos estos trabajos temporales que se están haciendo: de entras a trabajar, sales, entras a trabajar. Esos individuos van a llegar a tener 50 años, y habrá algunos que se hayan podido acoplar a algún lado, pero va a haber un tanto por ciento que se van a tener que pegar un tiro, porque ya no los van a contratar más.

(Obrero indirecto, de la nave de utillaje, jubilado con 51 años)

La expulsión sistemática y ordenada de trabajadores puso al descubierto la dimensión mercantil de una relación salarial fraguada a lo largo de más de 30 años de carrera profesional, al quedar reducida la mano de obra a un mero dato contable. Un hecho conocido por algunos obreros (sobre todo los contratados a partir de mediados de los setenta), pues ellos habían sido siempre los primeros afectados por los Expedientes de Regulación de Empleo, y que, sin embargo, los «haberes» –empleados técnicos y de oficina– no habían experimentado hasta ese momento.

– *¿Cómo es posible que después de haber hecho aquí me hayan echado ahora?*

– Te han echado porque tú [en referencia a los mandos] aquí eres un número dentro de una empresa, y a pesar del cargo que tengas eres un número.

(Obrero indirecto, jubilado con 52 años)

¹² Como prueba de la preocupación social de la cuestión, véase el ensayo de Riera (1999): *Jubilarse a los 50. Viejos para trabajar, jóvenes para jubilarse*, Pirámide, Madrid.

¹³ «Se observan bastantes pasajes parciales y reversibles hacia estatutos inciertos». En todos estos casos, las garantías de protección social de su futura jubilación quedan en suspenso, al igual que el pacto generacional por el que las generaciones futuras deberían cotizar para el sostenimiento de los inactivos del mañana» (Guillemard, 2003: 249 y 227).

El último gran proceso de prejubilaciones de 2001 introdujo la disyuntiva forzosa de prejubilarse o ser trasvasado a las partes privatizadas de Santana. La complejidad de la situación se vio aumentada, ya que no solo contaban los términos establecidos para acogerse a la jubilación anticipada, sino las nuevas condiciones laborales «ofertadas» en las empresas que conformarían el parque de proveedores de Santana. De este modo Linares se convirtió en 2001 en «la localidad con más prejubilados de toda la región andaluza tras el ajuste de Santana Motor»¹⁴. En el interior de la fábrica, una de las consecuencias más importantes del drenaje del personal en Santana se puso de manifiesto en el incremento de la carga de trabajo, debido a la ausencia de recambio profesional tras la marcha de los prejubilados:

- Y eso le pasó generalizado en todos los departamentos, porque la gente que se fue prejubilada: puesto que se va, puesto finiquitado. Qué estaba haciendo este hombre: esto, pues como tú estás haciendo lo mismo tienes que absorber el trabajo de este hombre.

(Personal empleado «haberese», jubilado con 55 años)

El otro efecto más claro consistió en el vacío profesional que los prejubilados dejaron tras de sí¹⁵. La cadena edad-antigüedad-experiencia quedó rota a favor del cálculo de rentabilidad económica que obvia elementos importantes, aunque no evidentes, para el funcionamiento de la empresa, como la memoria colectiva (Suso, 2006: 144).

- Y ahora pues se ha producido un vacío muy grande, porque la gente que tenía más años de antigüedad en la fábrica pues se ha ido y de hecho, no es que yo me crea imprescindible ni nadie se cree, si hay gente que se cree imprescindible es tonta, pero de hecho sí se nota la salida de grupos de gente, sobre todo, con una cierta formación laboral.

(Jubilado como proyectista general con 55 años)

En la dinámica propia de la empresa, las jubilaciones anticipadas afectaron de forma previsible a las categorías más representativas de cada grupo profesional, en especial a los obreros directos que engrosaban la mayor parte de la plantilla. No obstante, los criterios empleados para formar parte de estos contingentes aseguraban la salida, sobre todo entre los «haberese», de aquéllos que menos expectativas de promoción en la empresa podían tener, es decir, o bien porque ocupaban posiciones altas en la jerarquía o porque aún permanecían en la parte baja de la estructura.

¹⁴ *Diario Jaén*, 31 de marzo de 2001.

¹⁵ Este efecto ha sido especialmente importante en las partes privatizadas en 2001: «Precisamente las áreas que se han externalizado son las que realmente necesitan más profesionales cualificados. [...] En el caso del núcleo de Santana] somos conscientes de que necesitamos cada vez menos personal cualificado en cuanto a profesiones, pero más en gestión [...] sobre todo] en las oficinas, donde han llegado personas a unos puestos sin tener la formación básica necesaria para poder desempeñar esos puestos» (Director de Recursos Humanos de Santana en 2001).

El drenaje de trabajadores veteranos desalojó de Santana a buena parte de las generaciones portadoras de la tradición sindical. Tanto fue así que las propias filas de los cuadros sindicales se hallaron afectadas por las jubilaciones, perdiendo un importante acervo de experiencia en las negociaciones y demás quehaceres en la fábrica. Del rejuvenecimiento de la plantilla, producido por la salida de los antiguos y la llegada de los jóvenes temporales, no resultó un mayor dinamismo en la empresa, pues ésta siguió languideciendo en lo relativo a creación de puestos y tareas; una dimensión necesaria para que las renovaciones de personal conlleven un revulsivo productivo. No obstante, parece que la pretensión no era esa, puesto que, según el director de Recursos Humanos en 2001, «las personas que han salido se han ido con su nivel adquisitivo mantenido, luego el puesto de trabajo no se ha perdido. Se sigue manteniendo como si esas personas hubiesen seguido hasta los 65 años, lo que pasa es que no se produce. Pero a efectos de poder adquisitivo es como si estuviera trabajando hasta los 65 años: no se ha perdido ese puesto de trabajo». La confusión entre renta y empleo muestra lo incierto del futuro productivo de Santana hasta para sus directivos.

El recurso al sistema de protección social permite una salida «no traumática», pactada entre la gerencia y los sindicatos, acorde con las soluciones escasamente innovadoras que caracterizan las prácticas empresariales en España¹⁶. El reverso de este procedimiento se halla en la contratación de temporales.

3. La precarización del empleo en Santana Motor tras la crisis de 1994

Tras la expulsión de buena parte de los trabajadores antiguos y con derechos laborales adquiridos, se procedió al reemplazo de las condiciones laborales a través de una nueva norma de empleo: la contratación masiva de trabajadores temporales desde 1996, con la que se inició el proceso de precarización del empleo en Santana. Que las prejubilaciones y la contratación temporal sean dos procesos interrelacionados que operan como principales herramientas para transformar las relaciones laborales en la empresa, no implica que hubiera un reemplazo cuantitativamente equivalente de un tipo de mano de obra por otra, sino de unas condiciones laborales por otras distintas.

La composición de las bajas causadas en la empresa dos años después del proceso de jubilaciones de 1994, muestra cómo en 1996 los contratados eventuales conformaban el grueso de las salidas consignadas en los listados del personal de la empresa, seguidos de los jubilados anticipados conforme cumplían la edad requerida. Así, el 75 por 100 de las 544 bajas producidas en 1996 (el 32 por 100 del total de la plantilla) correspondie-

¹⁶ Cabe señalar que el recurso a los sistemas de protección por desempleo y la invalidez implica una transformación del derecho social, en cuanto significan una restricción a la universalidad del derecho a la jubilación, sustituida por estadios intermedios sujetos cuyas condiciones se establecen en función de coyunturas específicas (Guillemard, 2003: 220).

ron a especialistas con el nivel salarial C: es decir, personal que había ingresado en la parte más baja de la clasificación profesional con las expectativas de renovar por unos meses más, aunque sin posibilidades de estabilidad ni promoción.

En 1998, el 78 por 100 de las bajas se debían a la finalización de contrato de obreros directos con la categoría de especialistas nivel C (si excluimos la causa de «traslado de empresa» debida a la circunstancia excepcional de la reorganización corporativa de Santana), mientras que las jubilaciones anticipadas ascendían al 10 por 100 de las bajas consignadas.

La extracción de los trabajadores temporales procedía de una bolsa de aspirantes fruto de un pacto entre la dirección y los sindicatos en noviembre de 1996, que convertía en gestores de la misma a éstos últimos. El control sindical de la bolsa podría significar una garantía de transparencia y una manera de contrarrestar las prerrogativas gerenciales en cuanto a selección y contratación de personal se refiere. Sin embargo, aparte de las acusaciones de funcionamiento arbitrario vertidas por algunos trabajadores contra las organizaciones sindicales del comité de empresa, la gestión de la bolsa de empleo significó la aceptación de la contratación de un personal sin expectativas de permanencia.

No obstante, la dirección, no satisfecha con el compromiso sindical, forzó aún más la situación, recién firmado el convenio colectivo, al decidir unilateralmente hacer uso de la contratación de mano de obra eventual a través de las empresas de trabajo temporal (ETT), contraviniendo lo pactado dos años atrás. En abril de 1999, se alcanzó un Acuerdo a través del Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (SERCLA) por el cual la dirección renunciaba al uso de la contratación mediante ETT y se creaban las categorías específicas de Especialista de Apoyo y Oficial de 3.^a de Apoyo con sus correspondientes niveles salariales, que implicaban una mejora con respecto a las condiciones de la ETT¹⁷, pero inferior a lo dispuesto por convenio. La creación de estas figuras significó la dualización efectiva de las condiciones laborales de la plantilla, al introducir categorías y tablas salariales paralelas al convenio que no respondían al establecimiento de nuevas tareas a desarrollar. De esta manera el Acuerdo supuso el reconocimiento por parte de los sindicatos de que la gestión laboral normalizada que implicaba el mecanismo del mercado interno de trabajo quedaba restringida a los estables. Lope y Alós han puesto de manifiesto prácticas idénticas en otras empresas al introducir fisuras en la plantilla: «Este tipo de acuerdos puede asumir diversas formas. En un primer tipo, se establecen nuevas categorías laborales para los recién contratados (Valeo Climatización, Comercial del Besós, por ejemplo). En otros (Damm), se establece una doble escala salarial, una para los trabajadores antiguos y otra para los nuevos, sin previsión acerca de su equiparación futura» (1999: 230).

Las condiciones de los puertos de entrada a Santana resultaron precarizadas, mientras que las salidas pudieron negociarse con el peso de los de-

¹⁷ «Es también reseñable, más como tendencia creciente en los últimos años que como resultado ya consolidado, la presión sindical en los procesos de negociación para limitar el uso de ETT y, cuando fuere necesario, garantizar a los trabajadores externos unas condiciones salariales mínimamente equiparables a los internos» (Miguélez y Rebollo, 1999: 337).

rechos acumulados durante una larga la vida laboral en el contexto de una gran empresa¹⁸. Los que permanecieron en Santana a la espera de cumplir la edad experimentaron la oportunidad de promocionar hacia las vacantes generadas por las jubilaciones anticipadas. No obstante, básicamente la política de la empresa concentrada en recudir costes consistió en amortizar los puestos de trabajo de los jubilados y contratar operarios directos para los momentos de mayor producción, promoviendo una gran rotación del personal eventual (en torno al 30 por 100). Conforme a esta dinámica, el monto de la plantilla se mantuvo estable durante el periodo 1996-2000. Esta suerte de drenaje de personal por envejecimiento se compaginó con el rejuvenecimiento discontinuo de la plantilla, gracias a los trabajadores eventuales más jóvenes y baratos. Los responsables de la producción valoran de forma positiva la facilidad con la que se llevó a cabo la introducción de los temporales, a pesar de las reticencias iniciales, puesto que «la gente que está de contrato cumple». Al tiempo, constituían una manera eficaz de presionar el ritmo de trabajo «consensuado» por los veteranos:

- Uf, ahora cuando vengan todas estas niñas, los niños estos, sin saber, sin tener experiencia de nada. Pero qué pasa, que ya cuando llegaron ellos, la tecnología está muy avanzada y las máquinas eran casi automáticas todas de control numérico. Entonces, era poner piezas, quitar piezas, medir y poco más, y ya no tenían que hacer más nada. Pero luego, tenía la ventaja de que eran constantes. No se meneaban de su puesto tanto como los otros, no hacían corrillos tanto como los otros. Por qué. Porque son nuevos. Son nuevos y, claro, saben que están de contrato y la gente que está de contrato pues cumple, más que los antiguos. Los antiguos cumplían sí, pero se iban, se venían. Entonces a nosotros los nuevos nos vino muy bien, nos vino muy bien, a mí me gustaba que me echaran gente nueva... porque los tenías dos días o tres sin sacar la prima, «vosotros tranquilos, vosotros sin correr, pero las cosas bien hechas, lo poco que hagáis bien hecho, no vayáis a hacer poco y malo». Y a los tres días tenías a la gente sacándote la prima... Vaya, en todas las máquinas.

(Jubilado como contraмаestre)

La conciencia de que la relación entre la contratación de temporales y las prejubilaciones implica no solo una forma de sustituir mano de obra, sino también de reemplazar condiciones de trabajo se encuentra con claridad en los discursos de los trabajadores estables:

¹⁸ Téngase en cuenta que en «el caso de las pequeñas y medianas empresas, exentas de autorización administrativa para extinguir los contratos, la salida de la empresa se produce de manera individual e imperceptible socialmente, a través del mecanismo pseudofraudulento del despido disciplinario encubierto. Así, se han dado casos en los que se despide alegando falta de rendimiento en el trabajo, cuando realmente se está despidiendo por razones económicas. Por tanto, muchos de los despidos recogidos por las estadísticas como disciplinarios responden, de hecho, a causas económicas. La reforma del despido colectivo ha favorecido la utilización de estos instrumentos, de tal manera que los trabajadores vayan pasando a la prejubilación uno a uno, individualizando las relaciones laborales también en el momento de la salida de la empresa, incluso en reducciones drásticas de plantilla» (Rodríguez, 2001: 7).

– Luego, qué pasa que se han quitado de encima una serie de gente vieja. Les han quitado las antigüedades, les han quitado todo y han metido ahí a cuatro chavales dándoles la mitad que nos están dando a nosotros. Eso es malo y los chavales, bueno, en los temas sociales..., hay chavales que hasta el punto de que se le muere su padre y tiene que recuperar el día, si quiere cobrar. Así, así de sencillo porque el movimiento obrero en Santana se lo han cargado últimamente, según veo yo las cosas.

(Obrero directo)

Asimismo, en términos de calidad de fuerza de trabajo, la comparación entre los antiguos, que entraron como aprendices, y los becarios actuales, dedicados a tareas muy por debajo de su formación y sin apenas perspectivas de acceder a un empleo estable, toma sentido en el contexto presente de abundancia de personal cualificado para los puestos creados, frente al de la escasez de formación hasta los años setenta en Santana:

– Cuando veo a un becario me acuerdo yo de cuando era aprendiz, pero con la triste cosa de que yo pienso: un becario de ahora tiene bastante más formación de la que yo tenía. Pero realmente a los becarios hoy en día yo no los veo que les estén sacando provecho del conocimiento que tienen y fomentándole una formación adecuada y complementaria a lo que tienen, a lo que han estudiado, sino que los tienen para tareas menores como sacar fotocopias, hacer listados y cositas de estas.

(Jubilado como proyectista general)

Si se tiene presente que cabe interpretar a la generación de eventuales como los hijos de los trabajadores estables, el contraste se agudiza, pues el gran esfuerzo que han realizado en la formación de sus hijos obtiene escasa recompensa y frustra las expectativas depositadas:

– Tengo las preocupaciones de mi casa, que tengo unos hijos que están estudiando carreras. Uno estaba terminando y al otro todavía le faltaba [al prejubilarse]. Uno hizo traductor e intérprete y nos costó un huevo, aunque estuvo con becas y todo. Porque estuvo un año en Londres, otro año en Marsella y eso, aunque te dan becas y todo, pues resulta que la vida aquí no es lo mismo que allí, bueno pues nos costó nuestras preocupaciones. Nuestro pedir dineros a gente, a los abuelos para que te ayuden. Y al otro me lo pilló, pues terminando aquí ingeniero de mecánica. Y luego ya después, como el otro ya terminó, pues pude salir un poco más a flote y el otro ha terminado ingeniero de organización industrial en Jaén y ha terminado ahora, terminó en septiembre, ha presentado el proyecto. Ahora mismo uno está trabajando y el otro está con un contrato de formación o de prácticas, un contrato de seis meses, y ahora ya a esperar que ellos salgan para adelante que es la preocupación que tienes.

(Obrero indirecto, trabajador de utillaje)

La constatación de que el aumento de la formación de sus hijos no los ha situado automáticamente en mejor posición que la suya podría hacer tambalear la creencia meritocrática. Sin embargo, los estudios continúan

siendo la única vía de salvación practicable para los hijos de los trabajadores. Y eso, a pesar de que en la comarca de Linares las condiciones laborales y la falta de oportunidades de empleo presionan a la baja el valor de la mano de obra:

- La Patronal ha dicho: «Bueno, vosotros organizáos muy bien en sindicatos, no sé qué, pero yo voy a crear una bolsa de paro tan tremenda de chavales jóvenes, que luego van a pedirme trabajo por lo que yo les quiera dar». Eso es lo que está pasando en los DIAs. Lo que está pasando en el Alcampo, que le hacen contrato de cuatro horas y luego lo tienen ocho trabajando. En fin, en los Ekos Linares, esos. Eso es una pena lo que están haciendo con toda esa gente. El tema está fatal. Allí hay un montón de chavales trabajando, en Santana, que eso es una pena. A mi hija la llamaron, «tú en Santana ni hablar. Acaba tus estudios y cuando acabes...».

(Obrero directo)

Así pues, mientras los trabajadores estables de Santana –obreros protegidos por sus propias organizaciones y gestionados a través del mercado interno de trabajo– tuvieron las condiciones necesarias para planificar en el largo plazo, sus hijos deben hacerlo condenados a la inmediatez o a la falta de expectativas fundadas; como emanciparse y formar una familia depende del empleo, la ruptura de esta cadena pone en cuestión el modelo de reproducción de las generaciones (López y Castillo, 2004: 149).

- Es una pena que una persona que se ha dejado la vida estudiando, el sacrificio que hemos hecho los padres con unos ingresos no muy grandes, y que ahora lo mínimo que tenía que tener es un puesto de trabajo. [...] Yo veo parejas que quieren casarse con su maestría industrial, con sus niveles medios, incluso algunos con una carrera que se meten los dos en Santana, por decir algo, en una empresa auxiliar: a ver qué ganan entre los dos, con un contrato de tres meses, cómo se meten esas criaturas en una boda, en una vivienda, en coche, que hoy en día se necesita, no es que sea imprescindible. Entonces a esas personas yo les veo un futuro muy duro para ellos. [...] Una persona con mil fatigas, porque no le ha sobrado dinero en su casa, que ahora está dando vueltas para aquí y para allá para poder colocarse. Eso es lo que quería decir de la gente joven.

(Obrero directo)

Ahora bien, ante la ineludible cuestión de qué hacer para revertir la situación actual del mercado laboral, los entrevistados consignan la respuesta en su propia experiencia, pues comprenden que sin seguridad en el empleo se torna difícil articular la defensa de los trabajadores:

- Ahora, date tú cuenta con los contratos estos cómo vas a hablar y cómo te vas a echar para adelante si te echan con cuatro, incluso si tienes contrato indefinido te dan cuatro pesetas y vas a la calle. Y en cambio antes no, yo estuve allí en Barcelona [a mediados de los setenta...] ya tenía todos mis derechos, igual que todos, a los 15 días. Y ya para echarte a la calle, ya era aquello otra cosa. Pero hoy como se está poniendo aquí, yo qué sé.

(Obrero directo, soldador en la cadena de montaje)

La contratación de eventuales resultó pues un doble instrumento para transformar las relaciones laborales en la empresa, en primer lugar, al introducir una forma fundamental de flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo, y, en segundo lugar, al fracturar las condiciones laborales relativamente homogéneas apoyadas en la negociación colectiva. El debilitamiento del mercado interno de trabajo en Santana se llevó a efecto, sin embargo, y a diferencia de otros casos, como Renault en Valladolid o la Volkswagen de Landaben, sin el correlato de una renovación productiva promotora de una reorganización del trabajo (Castillo, 1998 y Castillo y López, 2003). En la decadencia de la empresa se salvaron las rentas –ya cotizadas– y se repartió el trabajo precario entre gente agradecida por tener un empleo¹⁹.

La contratación masiva de temporales en Santana, tras 15 años de pérdida de empleo en la fábrica y de interrupción de la posible renovación demográfica de la plantilla, significó una forma brusca de retomar «el orden de sucesión de las generaciones obreras» (Beaud y Pialoux, 1999: 229). Sin embargo, la brecha generacional entre temporales y estables dista de ser equiparable a la antigua oposición nuevos/veteranos, pues la lógica del enfrentamiento generacional y las actitudes políticas asociadas (renovación-conservadurismo) se producían bajo condiciones de trabajo unificadas para unos y otros. Así, en el contexto de precariedad del empleo, la ruptura entre los jóvenes temporales y los veteranos con empleo estable, se concreta cuando a los primeros se les aplican las reglas del mercado externo, mientras que los segundos conservan la protección del mercado interno de trabajo hasta que se jubilen, eso sí, anticipadamente.

El proceso de precarización en Santana pone de manifiesto dos aspectos interrelacionados, por un lado, el de la fuerza de trabajo batallando en contra de la obsolescencia de su valor, evidenciada por la contratación de jóvenes eventuales y, por otro, el de la lucha por la reproducción familiar a través de las generaciones, pues las posibilidades de emancipación y autonomía de estos últimos han quedado gravemente debilitadas en el tránsito de padres a hijos. El sostén y el esfuerzo en la educación de los hijos de los que han dado muestra esta clase obrera formada (que han sido la mayoría de los trabajadores de Santana empeñados en proseguir la ascensión social mediante sus vástagos) no han dado los resultados esperados, al menos a corto plazo. El fenómeno de sobrecualificación en relación a las demandas efectivas de los empleos ha frustrado la inversión diferida que estos trabajadores depositaron en sus hijos. Tanto es así, que los hijos ni siquiera están en condiciones de reproducir el estatus obrero de sus padres (López y Castillo, 2004). Los desafíos al modelo de reproducción social establecido para la generación de los padres-trabajadores estables en Santana han de ubicarse en el contexto de creciente competitividad entre los territorios afectados por procesos de reestructuración productiva de las empresas. En este sentido: cuáles son las posibilidades de la población y su territorio. La comparación entre Santana en Linares y el reciente caso de Delphi en Puerto Real permite extraer algunas enseñanzas.

¹⁹ «El pleno empleo no es un objetivo en el actual modelo de crecimiento económico y el reparto del trabajo es precisamente lo que se está llevando a cabo mediante la flexibilización del mercado de trabajo» (Bilbao, 1999: 32).

4. Delphi y Santana, ¿un juego de espejos?

Delphi forma parte de las grandes multinacionales dedicadas a la producción de componentes para el automóvil. En Cádiz, Delphi fabricaba rodamientos, transmisiones y suspensiones que ocupaban a 1.600 trabajadores. La empresa matriz, radicada en Estados Unidos, calificó los productos fabricados en Cádiz como no prioritarios en su estrategia de reestructuración mundial que tenía por objetivo salvar la situación de bancarrota en la que se encontraba la compañía en Estados Unidos. La fábrica se instaló en Puerto Real (Cádiz) en 1981 como una planta de General Motors (GM), pero ésta, en su proceso de redimensionamiento, externalizó la fabricación de componentes a través de la creación de una gran empresa auxiliar.

El ejemplo de Santana aparece como referente, «un modelo al que agarrarse: la movilización social en Santana en 1994 evitó un cierre similar al planteado por Delphi»²⁰. El 18 de abril de 2007, 14 municipios de la Bahía de Cádiz secundaron de forma masiva la convocatoria de huelga en defensa de los empleos en Delphi. Las consignas de los representantes sindicales reclamaban la acción de la Administración: «Creo que tiene que ser un aldabonazo para que la Junta y la Administración central vuelvan a mirar a la Bahía de Cádiz»²¹. Unas palabras que parecen reconocer la derrota frente a la decisión empresarial, pues la llamada se dirige hacia el Estado. Así, el recurso de amparo al Estado por parte de los trabajadores y de las empresas termina por difuminar la responsabilidad de estas últimas.

En julio de 2007 se llegó a un acuerdo tildado como de «la única salida posible que nos quedaba»²². Delphi aportaba 120 millones de euros para pagar indemnizaciones a la plantilla y asumía sus deudas con la empresa matriz y sus proveedores, cediendo sus activos de la fábrica a la Junta de Andalucía²³. Para esta última, los términos de este acuerdo constituían todo un logro y un cambio con respecto a Santana pues, según afirmaba el consejero de empleo, «hemos obligado a que si se querían ir han tenido que hacer frente a sus responsabilidades»²⁴.

Las ventajas inherentes con las que cuenta una empresa multinacional le permiten recibir ayudas estatales y, una vez agotado el recurso, iniciar todo el proceso de desmantelamiento de la actividad²⁵. Así lo reconoció, en un primer momento, la Junta de Andalucía pues, al saber de las intenciones de la firma, recurrió el expediente de regulación de empleo de Delphi por considerarlo injustificado. Sin embargo, tras el acuerdo, el con-

²⁰ Delphi cuenta con otras seis plantas en España: en Pamplona, Tarazona, Belchite, Sil (Zaragoza), Sant Gugat del Vallès y Sant Vicent dels Horts (Barcelona). El 10 de diciembre de 2007 la dirección de Delphi anunció el cierre de la planta de Tarazona (*El País*, 11 de diciembre de 2007).

²¹ *El País*, 12 de marzo de 2007.

²² *El País*, 19 de abril de 2007.

²³ *El País*, 10 de julio de 2007.

²⁴ *El País*, 6 de julio de 2007.

²⁵ El consejero hacía explícita la comparación con Santana al señalar: «El guión de trabajo fácil hubiese sido crear una empresa, la opción Santana, que no era el caso ni el supuesto de hecho. Hay un comportamiento distinto, hay una obligación que la tiene que responder quien hace el daño» (*El País*, 9 de julio de 2007).

sejero de empleo señalaba cómo «en una economía de mercado, aunque exista el componente social, la desvinculación no tiene más contenido que el económico, y nuestra legislación y la europea así lo recogen»²⁶. Frente a la contundencia de la razón económica, reducida al dato de la rentabilidad, lo público y sus gestores parecen dar respuestas en las que se da por supuesta la aplicación de las amenazas empresariales y el recurso al asistencialismo para buena parte de los trabajadores con escasas oportunidades de recolocación. Dos años más tarde «la Junta da por recolocados a todos los trabajadores de Delphi», pues los 1.500 afectados por el cierre de la empresa «ya están dados de alta en la Seguridad Social y con un salario». Sin embargo, 808 de ellos han sido contratados por fundaciones públicas y privadas dedicadas a la formación y políticas activas de empleo²⁷. Con respecto a Delphi, la Junta adoptó la experiencia de Santana como una solución antimodelo, principalmente con el objetivo de no hacerse cargo de la empresa, y ha conseguido en poco más de dos años dar por finalizado el problema laboral de los ex trabajadores de Delphi, así como iniciar un proceso de diversificación productiva, denominado Plan Bahía Competitiva, con la instalación de la planta del consorcio aeronáutico Alestis y la inauguración de una nueva empresa de energía solar (Gadir Solar). Frente a los cada vez más rotundos límites propios de la vía de competencia salarial, las estrategias de diversificación productiva impulsadas por la Administración autonómica tanto en Linares como en la Bahía de Cádiz, con especial atención a la industria de las energías renovables, constituyen una alternativa que trasciende al sector del automóvil. No obstante, dichas inversiones deberían concentrarse en investigación y desarrollo para que las fases productivas de mayor valor añadido tengan lugar en el territorio. En este sentido, los gestores públicos deberían reforzar el control sobre las ayudas financieras que otorgan, condicionándolas no solo a un compromiso determinado de permanencia, sino a que la riqueza generada redunde en el territorio²⁸.

Referencias bibliográficas

- Bauman, Z. (2001), *La sociedad individualizada*, Madrid, Cátedra.
- Beaud, S. y Pialoux, M. (1999), *Retour sur la condition ouvrière*, París, Fayard.
- Bilbao, A. (1999), *El empleo precario. Seguridad de la economía e inseguridad del trabajo*, Madrid, Los Libros de la Catarata.
- Castillo Alonso, J. J. (1998), *A la búsqueda del trabajo perdido*, Madrid, Tecnos.
- y López Calle, P. (2003), *Los obreros del Polo. Una cadena de montaje en el territorio*, Madrid, Universidad Complutense.

²⁶ El 4 de mayo de 2007 se publicaba uno de los resultados de la auditoría de la Junta: «Delphi llevó maquinaria subvencionada a Polonia» (*El País*, 4 de mayo de 2007).

²⁷ *El País*, 9 de julio de 2007.

²⁸ *El País*, 5 de septiembre de 2009.

- CES (2000), *Vida social y prejubilaciones*, en [<http://www.ces.es>].
- Diario Jaén*, 31 de marzo de 2001.
- El País*, 4 de marzo de 2007, 12 de marzo de 2007, 19 de abril de 2007, 4 de mayo de 2007, 6 de julio de 2007, 9 de julio de 2007, 10 de julio de 2007, 11 de diciembre de 2007, 5 de septiembre de 2009.
- Guillemard, A.-M. (2003), *L'âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*, París, Armand Colin.
- Ideal Jaén*, 22 de febrero de 2009.
- Ley 47/1998 de 23 de diciembre, por la que se dictan reglas para el reconocimiento de la jubilación anticipada del sistema de la Seguridad Social, en determinados casos especiales, *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 1998, pp. 43.718-43.719.
- Lope, A. y Alós, R. (1999), «La acción sindical en la empresa. Entre el desconcierto y la reacción», en Miguélez, F. y Prieto, C. (dirs.), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI, pp. 213-236.
- López Calle, P. y Castillo, J. J. (2004), *Los hijos de las reformas laborales*, Madrid, UGT.
- López Cumbre, L. (1998), *La prejubilación*, Madrid, Civitas.
- Miguélez, F. y Rebollo, O. (1999), «Negociación colectiva en los noventa», en Miguélez, F. y Prieto, C. (dirs.), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI, pp. 325-346.
- Riera, J. M. (1999), *Jubilarse a los 50. Viejos para trabajar; jóvenes para jubilarse*, Madrid, Pirámide.
- Rodríguez Guzmán, C. (2003), «Excluidos del mercado de trabajo. Prejubilados andaluces afectados por procesos de reestructuración industrial», en *Gazeta de Antropología* 19, en [www.ugr.es/~pwlac].
- Suso, A. (2006), «La relación con el empleo de los trabajadores mayores», en *Cuadernos de relaciones laborales* 24/2, pp. 129-147.

Resumen: «Prejubilados y temporales: El reemplazo de las condiciones laborales en Santana Motor»

El análisis de uno de los procesos de jubilaciones anticipadas más importantes de los llevados a cabo en la factoría y del inicio de la contratación masiva de temporales resultan dos instrumentos elocuentes para mostrar el proceso de debilitamiento lento y ordenado de una manera de regular el trabajo de enormes consecuencias dentro y fuera de la fábrica. Por último, se trae a colación el paralelismo entre Santana y el caso más reciente de Delphi en Puerto Real (Cádiz), con la intención de plantear las oportunidades de industrialización en Andalucía en el contexto actual de deslocalizaciones de empresas a escala mundial.

Palabras clave: prejubilación, eventuales, condiciones de trabajo, Santana Motor.

Abstract: «Pre-retired and temporary workers: the replacement of the labour conditions in Santana Motor»

This article explains a brief history of Santana—a company of the car industry situated in the south of Spain, in the town of Linares— from its creation in 1955 until 2001, when it became partially privatized. It analyses the processes of pre-retirement and the use of temporary workers as a way of progressive dismantling a factory that until that moment had been an unusual enclave of steady employment with labour rights. These processes have very important consequences inside and outside the factory, because it supposes the replacement of these labour conditions and ways of life with others. Last but not least, the article shows the parallelism between Santana Motor and the case of Delphi (Puerto Real, Cádiz) in the actual context of factories affected by offshoring processes.

Key words: Pre-retirement, temporary workers, labour conditions, Santana Motor.

LA REESTRUCTURACIÓN DE LA INDUSTRIA AUXILIAR DEL AUTOMÓVIL

1. Introducción

La industria del automóvil está inmersa en un profundo proceso de cambio a nivel mundial consecuencia del proceso de globalización y de las estrategias que están desarrollando los principales grupos multinacionales productores de automóviles. Estos cambios se manifiestan en fusiones y absorciones, en las reestructuraciones productivas que están llevando a cabo diversos fabricantes a causa del exceso de capacidad instalada, y en los nuevos modelos productivos que están implementando las firmas automovilísticas en sus plantas. En este plano, el sector está viviendo un nuevo contexto en el que se están redefiniendo las relaciones entre la industria principal ensambladora de vehículos y la industria auxiliar proveedora de componentes. La tendencia que se está imponiendo consiste en una externalización de funciones productivas cada vez mayor desde la industria ensambladora hacia la industria auxiliar. En este contexto una cuestión clave es valorar en qué medida esta transferencia incluye dimensiones básicas del negocio, como la ingeniería-tecnológica y el *know how* de la industria del automóvil, y puede dar lugar a estrategias cooperativas entre los agentes, o por el contrario estas áreas quedan bajo estricto control de las multinacionales constructoras del automóvil. Avanzamos que se trata de una cuestión compleja y llena de matices en la medida en que se observa evidencia empírica contradictoria.

El presente artículo aborda esta cuestión mediante el análisis de los cambios producidos en la estructura productiva del automóvil y más concretamente las modificaciones que se producen en los distintos peldaños de la pirámide productiva, examinando los vínculos que establecen los proveedores de primer nivel, también denominados *tier-1*, con los constructores o ensambladores finales del automóvil y con los proveedores de segundo (*tier-2*) y siguientes niveles. Para ello se realiza el análisis de caso

Recibido: 5-X-2010

Versión final aceptada: 29-XI-2010

* Departamento de Sociología y Antropología Social, Facultad de Ciencias Sociales, Universitat de València, Av. Tarongers, s/n., 46022 Valencia. Correo electrónico: Raul.lorente@uv.es.

de una empresa multinacional de producción de componentes de automóvil española (Grupo Antolin-IRAUSA) con el objeto de estudiar las relaciones que tienen lugar entre la misma y el resto de integrantes de la industria del automóvil y los cambios que se han producido en esta relación recientemente. Dado que la investigación de la que se deriva este trabajo es más amplia que el mismo, abarcando el estudio y análisis de más unidades productivas y de la industria en su conjunto¹, tenemos un conocimiento más extenso del sector en España y haremos referencia al mismo para contextualizar el caso analizado y extraer conclusiones más amplias.

En los apartados que siguen procederemos, en primer lugar, a presentar el caso de estudio, para posteriormente analizar los cambios recientes en la estructura productiva del automóvil. A continuación se estudiarán los cambios en la distribución de poder a lo largo de la pirámide productiva. El artículo se cierra con un apartado de conclusiones.

2. Grupo Antolin-IRAUSA

La investigación realizada es un estudio de caso en el cual se ha profundizado en la unidad objeto de investigación por medio de tres vías: la primera, mediante el estudio de la bibliografía disponible y el análisis documental (informes anuales de la empresa, «Noticias GA», y documentos internos facilitados). La segunda, la visita a una factoría y al centro de dirección y planificación de la multinacional. Y la tercera, las entrevistas con los máximos responsables de la multinacional en los ámbitos de Recursos Humanos [E.1], Dirección Económico-Financiera [E.2], e Innovación y Marketing [E.3], y con el representante intercentros del sindicato mayoritario [E.4]. Las entrevistas a los directivos se realizaron en la sede central de la multinacional en Burgos, y al sindicalista en las dependencias del sindicato en dicha ciudad; siguieron el modelo de entrevista semi-estructurada y fueron grabadas, transcritas y categorizadas en una fase posterior.

Grupo Antolin-IRAUSA, S.A. (en adelante GA) es una empresa familiar que tiene su origen en los años cincuenta, en un pequeño taller mecánico de Burgos. Progresivamente fue ampliando el conjunto de componentes de automóvil que fabricaba hasta desprenderse de la división mecánica de rótulas que tenía, y con la que había empezado su andadura, y centrarse en el interior del automóvil, más concretamente en tres funciones (techo, puerta y asientos). Desde finales de los años ochenta está organizada como *holding* o grupo de empresas que tienen centralizada su planificación estraté-

¹ Los proyectos de investigación de los que parte este artículo son «Dynamics of National Employment Models» (Proyecto n.º CIT2-CT-2004-508521), Banyuls, Miguélez, Recio, Cano y Lorente (2009), y «Análisis de las estrategias de internacionalización en el sector de componentes del automóvil: Los casos de empresas con distinto capital de procedencia», del Observatorio de la Industria Auxiliar de Componentes de Automoción, dependiente del Ministerio de Industria. Estas investigaciones incluyen el análisis de la factoría española de Ford y los casos de tres multinacionales proveedoras de componentes en España.

El autor quiere agradecer los comentarios de E. Sanchís a una versión previa de este artículo, y a los evaluadores de *Sociología del Trabajo* las sugerencias realizadas para la mejora de su redacción definitiva.

gica, gestión y dirección empresarial. A partir de los años noventa inicia un proceso de conversión en empresa multinacional por el cual va instalando plantas productivas, logísticas y oficinas técnicas y de venta en los principales países donde están ubicadas las plantas y los centros de decisión de sus clientes, los constructores de vehículos, principalmente en torno a tres de ellos que constituyen más del 70 por 100 de sus ventas (VW, Renault y Ford).

En la actualidad, esta empresa tiene 86 plantas de producción en 22 países (GA 2009)², y cuenta con oficinas técnico-comerciales en todos los centros de decisión del automóvil: Alemania, Francia, EEUU y Japón (entre otros países), lo que le permite negociar, desarrollar productos y acceder a los contratos de suministro de módulos por modelo de vehículo de los distintos constructores.

La tendencia de su volumen de ventas es claramente creciente hasta el inicio de la actual crisis, produciéndose un ligero descenso desde ese momento hasta la actualidad (1.781 millones de euros en 2005 y 1.596 millones de euros el pasado año, GA 2005 y 2009). La plantilla de trabajadores en todo el grupo multinacional se ha estabilizado en los últimos cinco años en torno a los 10.000 efectivos. En España, la evolución de la plantilla sigue un pronunciado crecimiento en la década de los noventa, alcanzando su cénit en 2002 con 3.000 trabajadores; a partir de ese momento primero se estabiliza y después se produce una ligera reducción. En la actualidad trabajan en las factorías españolas de GA alrededor de 2.800 trabajadores. Según los directivos de la empresa, para los próximos años se prevé un crecimiento de las plantillas de trabajadores fuera de nuestro país y un mantenimiento o ligera reducción en España (inf. int. GA).

GA ha desarrollado un fuerte proceso inversor en los últimos años para poder convertirse en un proveedor global, lo que ha dado lugar a la introducción de cajas de ahorro en el accionariado de la misma financiando esta expansión internacional como vía para poder mantenerse en el mercado en un contexto de compras cada vez más concentrado por parte de los grupos automovilísticos, y donde es preciso, al menos en el tipo de módulos en los que esta empresa está especializada, localizarse a pie de la planta ensambladora de automóvil para suministrar secuencialmente los módulos, lo que requiere seguir al constructor allí donde esté ubicado.

Esta transformación en la forma de producir automóviles está originando una reestructuración interna del subsector de producción de componentes caracterizada por una fuerte concentración³ y que determinadas empre-

² La mayor parte de los datos del presente artículo referidos a la compañía GA proceden de sus Informes Anuales (GA) de los años 2005 a 2009. También por parte de la dirección de la empresa se nos han facilitado informes internos, cuando se haga uso de esta información se explicará en el texto como inf. int. GA.

³ El proceso de concentración en la industria del automóvil se da en todos los escalones de la estructura productiva: los fabricantes de automóviles han pasado de ser alrededor de 30 grupos multinacionales a principios de la década de los ochenta a poco más de una docena de grandes grupos en la actualidad, después de las alianzas, fusiones y compras que han tenido lugar. Los proveedores *tier-1* también han seguido un fuerte proceso de concentración que previsiblemente se acentuará los próximos años conforme se profundice, por parte de las firmas constructoras, en las estrategias de recurrir a proveedores globales y centralización de compras.

sas se vean impulsadas a ampliar su escala de operaciones para mantenerse, al mismo tiempo que otras entran en dificultades y pierden cuota de mercado o se fragmentan y acaban cerrando determinadas divisiones. Entre estas últimas se encuentran generalmente las ligadas a las firmas de constructores, como Visteon para el caso de Ford, o Delphi en el caso de GM, que eran funcionales en el anterior contexto productivo caracterizado por un mayor grado de integración constructor final-proveedor y que en la actual situación de creciente competencia se han visto sobredimensionadas y con dificultades para mantenerse en el mercado. Esta circunstancia es señalada por los directivos de GA en la explicación de su crecimiento.

Un aspecto a destacar en el funcionamiento de esta empresa multinacional es que aunque hace veinte años que funciona como grupo o *holding*, centralizando todos sus aspectos de gestión, dirección y planificación, cada planta o unidad productiva «es un mundo», en el sentido de que funciona de forma distinta, *i.e.* bajo distintas condiciones: distintos convenios colectivos en cada planta, distinto modelo de relaciones laborales, distintos esquemas salariales, condiciones de trabajo, jornadas anuales, etc., y no solo internacionalmente como cabría esperar sino también dentro de España. La dirección empresarial aplica en sus distintas plantas diferentes modelos de gestión de la mano de obra, diferentes mecanismos de flexibilidad laboral, y saca provecho de esta disparidad de condiciones (Banyuls y Lorente, 2010). Cabe añadir que aunque se trata de una gran multinacional no tiene ninguna planta productiva que supere los 400 trabajadores, por lo que la capacidad reivindicativa de éstos se ve reducida en un contexto de mediana dimensión, muy alejada en este aspecto de una planta de construcción de vehículos con una concentración de trabajadores de varios miles. Desde los sindicatos se afirma que llegan a aproximar las condiciones laborales en las siete factorías ubicadas en Burgos, que además coinciden con las más antiguas, con mayor tradición obrera, mayor sindicación de sus trabajadores y un modelo productivo más clásico en el sentido de independiente o relativamente autónomo del suministro secuencial característico de otras plantas ubicadas a pie de factoría ensambladora. No ocurre lo mismo con el resto de plantas de GA dispersas en las localizaciones en las que hay industria de construcción de automóvil (Barcelona, Valencia, Jaén, Vitoria, Zaragoza, Vigo, etc.), en las cuales existen unas condiciones de empleo inferiores y donde los sindicatos echan en falta una mayor comunicación entre comités de empresa. Por supuesto este esquema de disparidad de condiciones de empleo y de incomunicación entre los representantes sindicales de las distintas plantas se ve amplificado a escala internacional. Esta situación se subsanaría, al menos en parte, con la constitución del Comité de Empresa Europeo, un aspecto que según nos relata el representante sindical ha sido planteado a la dirección de la empresa en varias ocasiones pero que encuentra problemas para su puesta en marcha.

Se observa así que no es posible aislar las condiciones de empleo de las distintas plantas instaladas en España de la organización y estrategia empresarial y de la historia de la empresa, produciendo una dicotomía de plantas de la empresa GA en Burgos y plantas de GA en otras localizaciones de gran capacidad explicativa en cuanto a disparidad de funcionamiento.

3. Reorganización técnica en la producción de automóviles

La primera tendencia que podemos destacar en cuanto al cambio en la forma de producir automóviles es la progresiva extensión de la modularización de componentes. Prácticamente todos los constructores demandan de sus proveedores de primer nivel módulos cada vez más completos, que integran las distintas piezas, con lo que se simplifica el proceso de producción dentro de la factoría de ensamblaje final y se van desplazando cada vez más tareas y carga de trabajo a peldaños inferiores de la cadena productiva. Esta tendencia se complementa con los avances producidos en toda el área de la logística y más concretamente en la entrega secuenciada de los módulos por parte de los proveedores, lo que permite insertar en la línea de montaje final (*trim*) los grandes módulos de componentes producidos en el exterior de la planta sin ningún tipo de retraso o error, mediante procesos *just in time* (JIT) gestionados por potentes equipos informáticos.

GA se ha ido progresivamente centrando en la producción exclusiva de los interiores de automóvil, entrando de lleno en esta estrategia de producir módulos cada vez más completos o, como explican ellos, encargándose de funciones completas de las cuales descargan al constructor⁴. De esta forma, el proveedor de primer nivel ha cambiado su manera de operar, desde producir lo que le piden los constructores a una tarea más compleja de desarrollar productos por sí mismo y ofrecerlos al constructor, o desarrollarlos conjuntamente con el mismo, muchas veces en su planta, según sus necesidades.

En la industria de componentes, las empresas con condiciones favorables se han situado en un nivel superior en la jerarquía productiva siguiendo el principio de que se gana más vendiendo módulos que piezas, de ahí su interés (vocación) por ubicarse en una posición de *tier-1* y abandonar progresivamente la función de proveedor de segundo nivel. El estar al inicio y al final de una función del automóvil, gestionando y responsabilizándose del proceso, otorga un papel privilegiado que permite negociar con determinados proveedores de niveles inferiores en una posición preferente. Como se puede observar cada vez se está dimensionando más la estructura productiva en la industria del automóvil y van apareciendo más niveles. En el otro extremo, respecto a los constructores, esto permite a los *tier-1* encargarse de fases de más valor, como la concepción, el diseño, la innovación o I+D+i de producto, el suministro secuenciado, etcétera.

Posteriormente analizaremos con más detalle este cambio de función de los proveedores *tier-1*, pero lo que podemos destacar en este momento es que la empresa que opera de esta forma es capaz de integrar una conjunción de áreas de negocio, producir sinergias de conocimiento, y reposicionarse como un actor más importante en la industria. En definitiva, en una posición donde poder ganar cuota de mercado y obtener más beneficios.

⁴ En palabras del Director de Innovación y Marketing de la multinacional: «Nos dedicamos al módulo porque así ganamos más. Los márgenes de beneficio más altos están en el principio y en el final de la línea, en el *know how*, en encargarte de todo un ámbito, en la responsabilidad, en servir el módulo y encargarte, en desarrollar lo que te piden, en tener esta capacidad de poder cumplir».

El crecimiento de GA hasta convertirse en una gran multinacional se explica básicamente por dos razones que se juntan en el tiempo. La primera, el proceso de modularización ya comentado y la adaptación de la empresa a la producción de módulos cada vez más complejos encargándose de toda la función. La segunda es la tendencia de los constructores a recurrir a proveedores globales, que ha impulsado la concentración de este segmento del mercado y ha llevado a la empresa a un proceso de internacionalización siguiendo a los constructores, desembocando en una expansión por prácticamente todos los países en los que existe industria del automóvil. Creemos importante explicitar el vínculo entre la tendencia a la modularización y el particular proceso de internacionalización de los *tier-1*, y es que la tendencia a producir más módulos y más complejos fuera de la factoría final facilita –sobre todo en el caso de los módulos grandes y con dificultades de transporte como los que produce esta empresa– una localización de la planta que ensambla los módulos y que se encarga del suministro secuenciado en la proximidad de la planta de la firma constructora, mientras que los proveedores de niveles inferiores pueden localizarse a mucha distancia en países con bajos costes laborales. En este sentido también subrayamos que la modularización permite desplazar las fases más intensivas en mano de obra a peldaños inferiores de la estructura productiva y el avance continuo de la automatización, robotización y ahorro de puestos de trabajo que ha tenido lugar en el vértice de la pirámide productiva y en los peldaños superiores. Así, en la factoría Ford de Almussafes (Valencia) los costes laborales apenas suponen ya un 7 por 100 del coste total de producción de un vehículo (según datos internos de la compañía), lo que aleja el fantasma de la deslocalización buscando menores costes laborales, puesto que en esta fase final no son tan relevantes. En GA los costes laborales suponen un porcentaje más alto en los módulos asiento y puerta y menor en el módulo techo, ya que integra menos piezas y el proceso desde la materia prima hasta el producto final es más corto; pero en todo caso pesan más en las razones de localización factores como: la envergadura, la dificultad de transporte y la fragilidad, así como la seguridad de suministro que da la proximidad.

Llegados a este punto debe matizarse la tendencia general señalada a la extensión de la modularidad en el sentido de que no todos los constructores finales requieren la misma intensidad de integración de piezas en los módulos que ensamblan. Así, directivos de GA destacan que los constructores japoneses Toyota y Honda les demandan un suministro separado de piezas más que de módulos completos.

El segundo aspecto a destacar es que el objetivo de los proveedores *tier-1* cada vez aparece menos ligado a la producción en sí, y más vinculado por una parte a la captación de contratos de suministro, y por otra a las fases de concepción, diseño y desarrollo. En palabras de un directivo de GA: «La clave en este negocio ahora es el conocimiento (...) el valor está en el conocimiento, no en la producción» [E.3]. De esta forma, la pirámide productiva se extiende al mismo tiempo que adelgaza, y los proveedores de primer nivel se desprenden de fases productivas mediante la subcontratación y las compras a proveedores de niveles inferiores. Ambas, concentración y externalización de funciones productivas, son tendencias que se dan en la cúspide de la pirámide y que se trasladan en cascada a niveles inferiores.

La captación de contratos-modelo tiene una importancia cada vez más estratégica debido a que se impone la tendencia a recurrir a proveedores globales por parte de los constructores. Estos últimos, que ya se han visto reducidos a una docena de grandes grupos a nivel mundial, quieren reducir el número de proveedores con los que trabajan, siguiendo programas o contratos a nivel global (mundial o por grandes áreas geográficas). De esta forma, se firma el contrato-modelo consistente en el suministro de un determinado módulo en principio durante la vigencia de un modelo de vehículo en el mercado, a condición de que el proveedor sea capaz de producirlo y suministrarlo a todas las factorías del constructor en el mundo o al menos en varios países. Los departamentos de compras de los constructores demandan de los proveedores esta respuesta global que les exige internacionalizarse. De hecho, ésta es una de las razones que han forzado a varias empresas del sector de dimensión más reducida a tener que vender, cerrar o desplazarse a niveles inferiores en la jerarquía productiva, suministrando piezas a otros proveedores en lugar de vender directamente a los constructores⁵. El contrato incluye, como veremos más adelante, hacerse responsable de esa función del vehículo, de la cual podemos decir que el constructor prácticamente se desentiende, excepto a efectos de control de calidad.

Dada la importancia estratégica que tiene la captación de contratos-modelo para los *tier-1*, estas empresas tienden a localizar centros comerciales y técnicos (de desarrollo de productos) en los centros de decisión de la industria del automóvil, donde están las sedes de la docena de grupos que constituyen el mercado final de estos proveedores.

La lógica que sigue la reorganización técnica de la industria puede analizarse a través de los cambios que ha experimentado la relación entre constructores y *tier-1* en sus tres interfaces o dimensiones básicas: comercial, ingeniería e industrial.

La relación comercial y su importancia central con la captación de contratos-modelo como premisa de toda actuación por parte de los *tier-1* la acabamos de analizar. Conviene destacar que cuanto más extendida esté una empresa *tier-1* en los países en que existe industria del automóvil más oportunidades tendrá de hacerse con contratos-modelo, aspecto que beneficia a las más grandes y potencia la concentración. Como se destaca por parte del Director de Innovación y Marketing de GA: «Lo fundamental es hacerse con los contratos (...) antes de la física, de cómo se hace el suministro, de los flujos de materiales, todo eso viene después» y, podríamos añadir, es secundario. Ello se enmarca en el interés por expandirse y en el recurso a la subcontratación creciente a proveedores de niveles inferiores.

Por lo que se refiere a la dimensión ingeniería, ésta ha cambiado mucho y cada vez aparece más vinculada a la relación comercial o acceso a los contratos-modelo. Anteriormente se fabricaba bajo plano del constructor, quien dibujaba la pieza especificando e imponiendo todos los detalles al proveedor. En una fase posterior los dos actores empiezan a dibujar conjun-

⁵ En la actualidad, debido al proceso de concentración y a la exigencia de extender las actividades internacionalmente para permanecer en esta posición del mercado, solo hay seis *tier-1* de capital español (GA, Grupo Mondragón MCC, Gestamp Automoción, Estampaciones Sabadell, CIE Automotive y FICOSA).

tamente las piezas. El constructor transfiere cada vez más áreas del desarrollo técnico de la pieza al *tier-1*, que en muchos casos se convierte en «ingeniero invitado» desarrollando procesos de ingeniería dentro de la factoría ensambladora y junto a sus equipos. La última fase consiste en que el constructor pide y el proveedor se encarga de dar soluciones, o incluso este último le propone al primero nuevos desarrollos. Por eso hacemos hincapié en la creciente relación de la ingeniería con el interfaz comercial. En la medida en que el proveedor es quien mejor conoce el módulo o función determinada, puesto que lo ha desarrollado, está en la mejor posición para proponer futuros desarrollos. De ahí la expansión en los *tier-1* de los departamentos de I+D+i, de las áreas de diseño y de desarrollo técnico, y de la importancia de los procesos de transferencia tecnológica.

Lo relevante de este modelo es que la tercera relación aparece supeditada a las dos primeras que la preceden y que en la actualidad aparecen íntimamente relacionadas. La producción en sí pasa a un segundo plano y se intenta externalizar. Así, las compras que realiza GA a proveedores suponen en la actualidad el 70 por 100 del valor de las ventas⁶. Esta ratio supone un porcentaje considerable y matiza la dimensión ingeniería y el desarrollo tecnológico incorporado por estos agentes, resaltando su papel de intermediarios. Esta realidad se confirma cuando se comenta que la tendencia es ampliar compras siguiendo el principio de que el negocio reside más en la función de intermediación que en la producción directa.

Aunque el cambio más relevante en la forma de operar de los *tier-1* con los constructores ha consistido en que el peso haya basculado desde la dimensión industrial hasta la comercial, creemos que los cambios en la dimensión tecnológica, valorados en su justa medida, también tienen su importancia. Básicamente nos estamos refiriendo a pequeños desarrollos de proceso y de producto. La máquina-herramienta se suele comprar en el extranjero, y lo que se realiza por parte de la empresa en sus centros de I+D+i son desarrollos propios e innovación de producto. En el modelo productivo anterior las firmas constructoras investigaban y desarrollaban todo el I+D, mientras que en la actualidad los constructores piden parte del mismo en función de sus necesidades y diseños al *tier-1* y éste aporta la investigación y el desarrollo del producto y se lo presenta. El proveedor es quien paga esa investigación y aporta equipos y laboratorios —a veces en conjunción con el constructor en sus centros de ingeniería—, y luego se recupera la inversión con creces al repercutir en el precio de cada unidad de módulo. Tener esta infraestructura y ser capaz de operar de esta forma es básico para que los constructores demanden y confíen la provisión de esos productos al *tier-1*. En síntesis, la relación entre constructor y proveedor ha cambiado y ya no es solo una relación comercial de compra-venta de piezas sino que el proveedor de primer nivel se encarga de muchas más funciones, y es en estas «nuevas» funciones (concepción, I+D

⁶ Datos de la compañía, considerando un agregado de las tres funciones que realizan. Lógicamente la ratio de compras sobre el valor de las ventas depende de los productos. Así en un módulo de puerta el contenido de piezas que se compran a terceros es enorme (motores elevallunas, cerraduras, etc.) mientras que en paneles es menor porque se compran directamente las materias primas, se inyecta el plástico y son pocos los componentes externos.

propia, innovación de producto, suministro, etc.) donde se concentra el valor añadido.

Este cambio de papel de los *tier-1* tiene consecuencias sobre los *tier-2* y la relación que se establece con ellos. Cada vez más, las fases más directas de producción caen en cascada a peldaños inferiores de la pirámide productiva. La unidad de gestión de compras del *tier-1* aprieta en el precio de suministro y recurre a estructuras de compras globales, aunque también hay compras locales debido a que implantan una estructura de compra que discrimina por el tipo de producto. Se trata de una tendencia muy similar a la que siguen los constructores con los *tier-1*, aunque con alguna particularidad. La más relevante es que algunos de los proveedores de segundo nivel son multinacionales más grandes que los *tier-1*, con un gran poder de negociación debido al elevado componente de tecnología propia que incorporan sus productos, por lo que la capacidad de presión en estos casos por parte de los *tier-1* es nula: «Nuestra relación de poder con los *tier-2* no es comparable con la relación de poder entre los constructores y los *tier-1*, sobre todo porque algunos *tier-2* son Bosch, Motorola, Delphi, que son 20 veces más grandes que nosotros» [E.3].

Un aspecto a destacar en la relación con los *tier-2* es la compra de piezas procedentes de países de bajos costes laborales. En este sentido, GA ha abierto una unidad de compra en China hace relativamente poco tiempo con la intención de explorar qué componentes son susceptibles de ser comprados allí⁷. Así, podemos destacar que la tendencia a la implantación de los *tier-2* en estos países es cada vez mayor.

Otro aspecto destacable es que, junto a la externalización creciente, predomina la relación a corto plazo con el proveedor de segundo nivel. Esta provisionalidad de la relación se reproduce de forma similar o incluso ampliada a la predominante entre constructor y *tier-1*, y es percibida como una fortaleza por parte de los *tier-1* dada la flexibilidad que según dicen les proporciona.

El recurso creciente a la subcontratación de tareas productivas a otras empresas se corresponde perfectamente con la estrategia de centrarse en las funciones de mayor valor añadido y desprenderse de tareas meramente productivas. Mediante la externalización también se consigue deprimir las condiciones de trabajo y empleo. Como ejemplo muy ilustrativo de esta tendencia tenemos la externalización que ha realizado GA a la empresa EULEN de los puestos de carretilleros –que trasladan por la planta los *inputs* y los productos terminados– y la realización de esta tarea, casi en la totalidad de los casos, por mujeres, con unas condiciones laborales (sobre todo salariales) más bajas. Podemos concluir que se trata de una tendencia creciente, que se extenderá en el futuro, y que en la actualidad

⁷ Respecto a la unidad de compra en China se destacan problemas de calidad del producto, incertidumbre en el suministro, distancia que tienen que recorrer las piezas y ausencia de infraestructuras adecuadas, pero se prevé una mejora en estos ámbitos. En todo caso, los bajos costes de producción ya compensan y las compras allí realizadas resultan altamente rentables. Además, muchas de las veces no tratan con nuevos proveedores, sino con los mismos que antes producían en Europa y que en la actualidad han desplazado sus plantas productivas a China (ej. caso de Johnson Electric con los motores elevallunas).

ya se encuentran numerosos trabajadores en planta que no son de la empresa⁸. Se subcontratan fases intensivas en trabajo y el motivo principal es reducir su coste mediante la aplicación de peores condiciones de trabajo, mayores rendimientos laborales exigidos, salarios más bajos, así como simplificar la gestión y adelgazar la plantilla de la empresa.

En el caso de la subcontratación de piezas, las relaciones con estos proveedores están basadas principalmente en el precio. Se les proporcionan los diseños y asesoría, cómo se debe hacer, y se les exige una entrega de la producción en factoría. En estos casos no tiene tanto sentido la entrega secuenciada, por lo que no trabajan en JIT con los proveedores *tier-2*. El método que se sigue es un sistema clásico de almacén de mercancías y reservas y un proceso simple de construcción del módulo en cadenas de producción estándar (fordista).

La empresa GA cuenta con distintos tipos de centros. La primera distinción que podemos hacer es entre factorías de producción y oficinas técnico-comerciales. El cometido principal de estas últimas es captar contratos y estar en contacto con los clientes para desarrollar todas estas nuevas funciones de ingeniería y desarrollo conjunto. A su vez, dentro de las factorías de producción podemos distinguir entre tres tipos de planta: las que producen piezas o autopartes (cuyo paradigma serían las plantas ubicadas en Burgos), las que se encargan del suministro secuenciado a los constructores a pie de factoría ensambladora, y las que realizan ambas funciones. Respecto a las segundas, tienen su expansión en la década pasada debido a la exigencia de los constructores de disponer de un paso intermedio para asegurarse el suministro tal como lo demandan (secuenciado en JIT). Por ello los proveedores empezaron a implantar este tipo de centros donde había plantas productoras⁹, aunque generalmente estas plantas no hacen fabricación como tal, se dedican al montaje final y a secuenciar al fabricante en JIT; hacen, en definitiva, de almacén regulador. En España, la gran parte de la fabricación del grupo GA se realiza en las plantas de Burgos, lo que es relevante a efectos de diferencias en las condiciones laborales respecto al resto de plantas. Por último, nos encontramos con plantas que hacen las dos cosas, producir y suministrar en JIT, que es como se diseñan las nuevas factorías, cuyo paradigma en España es la planta de GA en Vigo, y como están diseñadas la mayor parte de las plantas en el extranjero. La producción de Burgos es para España, Portugal y Francia, no se distribuye más lejos un volumen de producción significativo. En otros países sitúan la planta productiva al lado de la ensambladora del constructor y directamente fabrican y sirven secuenciado al constructor.

En todos los casos se trata de factorías medianas. Las plantas de producción ubicadas en Burgos mantienen una forma de producir tradicional

⁸ La externalización también afecta a servicios muy cualificados como la gestión de la red informática, desarrollada en las oficinas del grupo pero con personal externo, o parte de la ingeniería de CAD que se desarrolla en India. Para profundizar en la deslocalización de fases muy cualificadas véase Castillo (2007).

⁹ Los proveedores argumentan que se trata de una exigencia del constructor o requisito para obtener el contrato de provisión. Por ejemplo, la fábrica de Valencia de GA nace a demanda de Ford: «Ford pide que te instales allí, y es una decisión inevitable» [E.3].

(producir, almacenar y enviar) que no se ha visto alterada en gran medida por los cambios en la industria. Podemos decir que la nueva forma de producción en la industria del automóvil no ha llevado a grandes cambios en las «viejas» plantas de producción sino que ha originado la incorporación de un paso adicional con la creación de las plantas «almacén regulador» que hacen de colchón flexible. La empresa ha concentrado la flexibilidad productiva en estas últimas plantas que aparecen supeditadas en numerosos aspectos (ritmo, jornadas flexibles, calendario, etc.) a la factoría de construcción cliente. Así, se ven afectados por todo lo que el constructor hace, pero no disponen de los mismos salarios ni condiciones laborales, ni siquiera de las plantas de la misma empresa ubicadas en Burgos. Cuentan además con un considerable volumen de plantilla variable concretado en contratos temporales y el recurso a las ETTs para ajustarse a la demanda.

La estrategia de la empresa que explicitan sus directivos pasa por abrir sobre todo en el extranjero nuevas plantas conjuntas de ensamblaje y suministro a pie de factoría de constructor, y mantener las plantas en España aproximando el modo de funcionamiento de las de producción en Burgos a las del resto de España, es decir, introduciendo en las primeras aspectos de flexibilidad laboral, reducción salarial y degradación de las condiciones laborales. Esta actuación se enfrenta a la lógica oposición sindical.

Para terminar este apartado vamos a tratar la implantación de un sistema estandarizado de producción en GA. El sector del automóvil se mueve en parte por «modas» y en el ámbito del *management* la predominante desde principios de los noventa es la del *Lean Production System* (Womack *et al.*, 1992) que toma como modelo a seguir a la compañía Toyota y su sistema de producción¹⁰. En el caso de la compañía GA podemos decir que los directivos participan de esta «confesión» aunque no han desarrollado el modelo en todos sus aspectos. La implantación de un sistema estandarizado de producción en GA –el Sistema de Producción Antolin– es relativamente nuevo¹¹ y copia en gran medida el modelo que tiene desarrollado Ford (FPS, *Ford Production System*), que a su vez consiste básicamente en una copia del de Toyota. Uno de los ejes centrales de estos sistemas estandarizados de producción es la constitución de grupos de trabajo y su delimitación como unidad productiva mínima en sustitución del trabajador individual, con las repercusiones correspondientes sobre prescripción de trabajo del puesto, polivalencia, etc. No debemos olvidar que los grupos de trabajo con un desarrollo pleno en cuanto a autonomía en la organización del trabajo tienen su origen en la Escuela sociotécnica en un contexto de experiencias de sistemas de producción reflexivos o de «democracia industrial», que se produjo en la década de los setenta y en gran medida en la industria del automóvil (Sanchís 2008: 32). Estas experiencias surgen como respuesta a los límites y al descontento de los obreros de la línea de montaje fordista por el contenido de su trabajo. Pero los grupos de trabajo del *Lean Production* no dejan de ser una versión del mismo a la que se le ha retirado

¹⁰ Véase la crítica realizada por Boyer y Freyssenet (2001) y Köhler (2001) en el monográfico dedicado al tema de *Sociología del Trabajo* 41, invierno 2000-2001.

¹¹ Véase el número 45 de la revista propia del grupo GA *Noticias*, marzo de 2006.

gran parte de su contenido, sobre todo lo que hace referencia a autonomía y capacidad de decisión. Una muestra de este vaciado de contenido de los grupos de trabajo desde su concepción original a la versión del *Lean Production* es la concreción que tienen en GA. Las unidades elementales de trabajo (UET) de GA más que grupos de trabajo consisten exclusivamente en una reducción de pasos en la jerarquía laboral, y en pasar a responsabilizarse internamente del control de calidad. Así, se equipara una UET a una línea de producción entera y el antiguo jefe de línea ha pasado a denominarse jefe de grupo. También es propio del *Lean Production* el hincapié en la calidad, en la implicación de los propios operarios en la calidad del producto y del proceso y en que pasen a desarrollar las tareas de control de calidad y a propiciar mejoras para reducir despilfarros (en un concepto amplio que implica todos los pasos que no añaden valor al producto). Así, donde más provecho parece que se ha obtenido con la implantación de este sistema en GA es en la incentivación hacia los operarios de las innovaciones en la producción; generalmente pequeñas innovaciones que según se nos señala han supuesto un ahorro importante de «despilfarros» a la empresa.

4. Las relaciones de poder a lo largo de la pirámide productiva

La relación entre constructores y proveedores *tier-1* se formaliza mediante la firma de contratos-modelo, es decir contratos de suministro de módulos para un determinado modelo de vehículo. Con todo, en este nivel las relaciones tienen generalmente cierta continuidad en el tiempo. El constructor tiene en cuenta que un *tier-1* haya montado una factoría a pie de planta cuando se le ha pedido y haya sido capaz de servirle en varios países para asignar un pedido. Éstos tienen por lo regular la misma duración que el modelo en el mercado, una media de 5 años, aunque puede variar bastante según las ventas concretas del modelo. Por otra parte, aunque la norma sea la continuidad en la relación de suministro nada garantiza al proveedor que el constructor no vaya a cambiar de suministrador a mitad de la partida. En este contexto, para mantenerse en el mercado es fundamental ser un proveedor global. Por ello, en GA se tiene la convicción que el grupo –y de esta forma las plantas originales de Burgos– está vivo y funciona gracias a la expansión internacional, porque son capaces de conseguir contratos globales.

El hecho que se repite constantemente es que el precio de suministros es objeto de renegociación cada cierto tiempo. Las firmas constructoras aprietan constantemente a la baja y la relación es tan asimétrica en términos de poder que los proveedores tienen un escaso margen para resistir la presión. Veamos este proceso con más detenimiento puesto que pone de manifiesto la importancia que tiene en este mercado la posición en la jerarquía de cada uno de los agentes y la concentración de poder. Una vez que un *tier-1* accede a un contrato-modelo de provisión de determinado módulo, es frecuente que cada año llegue una demanda por parte del cliente-constructor de renegociación del precio por unidad o aplicación de un descuento denominado en el sector «*economics*». Estas reducciones sobre el precio estipulado, generalmente entre un 3 y un 5 por 100, en algunos casos ya se recogen en el contrato-modelo con una aplicación anual, y en

otros llegan sobre la marcha. Los proveedores argumentan que su margen para negarse es muy reducido, por no decir nulo. Entendemos que no será exactamente así –yo te ordeno un descuento y tú me lo aplicas– puesto que ello daría lugar a una espiral de descuentos sin fin que arruinaría a los proveedores, sino que el cambio de precio será objeto de una negociación, aunque ciertamente no entre iguales. En ella los constructores de vehículos harán valer su condición de únicos clientes de los *tier-1* que muestra su localización en el vértice de la pirámide productiva y su capacidad para «persuadir» a los proveedores para que les sirvan más barato, además de las repercusiones citadas por los *tier-1* en caso de negarse a aplicar estos descuentos y obsecarse en respetar los contratos originales: incremento en los rechazos de módulos servidos alegando falta de calidad u otra excusa, y sobre todo entrar en una dinámica de desencuentro con el cliente que puede desembocar en perder el rango de proveedor global de este constructor para el futuro y de esta forma no tener acceso a los concursos de futuros contratos-modelo. Otro elemento de presión son las inversiones a pie de planta que los constructores en muchas ocasiones fuerzan a hacer a los proveedores para que les sirvan en secuenciado JIT, dado que en el caso de que se les retire el contrato de suministro o no consigan el del siguiente modelo la planta pierde gran parte de su utilidad. En todo caso, los proveedores diseñan estas plantas de suministro o almacenes logísticos con criterios que permiten su rápida amortización¹².

Para poder digerir estos descuentos los *tier-1* se van ajustando mediante tres procedimientos, dos internos y uno externo: 1) Incrementando la productividad del trabajo exigiendo un mayor rendimiento y también degradando las condiciones de trabajo y empleo; 2) bajando los márgenes, y 3) presionando a lo largo de toda la cadena. Si es posible pasar la presión a los proveedores de segundo nivel porque son más débiles contractualmente, se hace, de forma que la tensión baja en cascada por toda la estructura productiva de la industria. Si por el contrario no es posible debido a que el *tier-2* es un gigante, la salida consiste en profundizar en los ajustes internos.

En este sentido, subrayamos que cada vez pesa más la asimetría existente entre constructor y proveedores de distintos niveles, y en los últimos años se ha acentuado la tensión. Debido a las dificultades de los propios constructores, que han desembocado en un fuerte proceso de concentración mediante fusiones, compras y alianzas y de reestructuración de la industria, cada vez han ido apretando más al resto de la industria, bajando las tensiones en cadena. De esta forma se argumenta que presionar hacia abajo al resto de la estructura productiva, trasladando sus dificultades a los proveedores, es un recurso fácil, rápido y barato. Los constructores, ante la necesidad de iniciar procesos de detección y subsanación de las ineficiencias internas, con lo costosos y complejos que son los procesos de reestructuración de las macro-plantas de construcción de vehículos, optan por presionar al proveedor para que reduzca el precio de los suministros; o a lo sumo inician las dos acciones, pero la segunda siempre se aplica debido a su facilidad y rapidez

¹² Se suele tratar de una o varias líneas de montaje donde se ensamblan piezas por personal contratado eventualmente y con condiciones de trabajo muy precarias.

en la obtención de resultados. Creemos que este proceso ilustra perfectamente la relación de poder asimétrica entre constructor y proveedor, y entre los distintos niveles de proveedores, sobre todo ilustra cómo en función de la posición ocupada van trasladando los problemas a niveles inferiores y obteniendo ventajas. Las consecuencias en cuanto a degradación de las condiciones laborales conforme descendemos por la pirámide productiva son evidentes¹³.

A causa de la asimetría de poder, los *tier-1* se encuentran en ocasiones en una posición en el mercado que ellos mismos califican de sándwich e intentan diversificar lo más posible el número de clientes¹⁴. Esta denominación también se deriva del hecho de que tienen proveedores muy grandes a los cuales no pueden trasladar esta presión en precios, o por el encarecimiento de determinadas materias primas, como el acero o el petróleo, al no poder trasladar ese incremento a los precios, al menos inmediatamente.

Entre estos proveedores de primer nivel de la industria se da una continua búsqueda de proveedores *tier-2* más baratos, sobre todo de nuevos proveedores de países con bajos costes salariales, para poder absorber las reducciones en el precio de suministros que imponen los constructores. De hecho, hay veces que es el mismo constructor el que impone al *tier-1* sus proveedores *tier-2* para asignarle el contrato-modelo. Las firmas constructoras realizan un proceso de búsqueda no solo entre los *tier-1*, sino que «puentean» este nivel y negocian con suministradores de piezas que son impuestos a los *tier-1*. En este proceso continuo de búsqueda de nuevos proveedores, cuando la firma constructora encuentra un suministrador de piezas más barato, negocia con él y exige al *tier-1* que trabaje con él para seguir manteniendo el contrato de suministro de módulos¹⁵. En otros casos la imposición de los constructores para mantener el contrato-modelo puede llegar a implicar que el *tier-1* se deslocalice a un país de bajo coste de la mano de obra y absorber la ganancia el constructor mediante el descuento en el precio de suministro de la pieza o módulo. Así vemos que tanto los procesos de internacionalización como de deslocalización productiva pueden venir en último lugar impuestos por las firmas constructoras con sus prácticas y estrategias.

También debemos destacar cómo afecta a los escalones inferiores de la estructura productiva el problema de los modelos de automóvil que no cumplen las expectativas de venta. En cada modelo de automóvil el constructor le asigna al proveedor *tier-1* el módulo con un precio y un volumen inicial previsto que después se puede ver recortado —o ampliado— en función de las ventas del vehículo. En el primero de los casos puede crear

¹³ Para un análisis detallado del tema véase Banyuls y Lorente (2010).

¹⁴ En este sentido se encuadra la estrategia que viene desarrollando GA para reducir su dependencia de tres fabricantes, que absorben en la actualidad más del 70 por 100 de su facturación, incrementando las ventas en otros tres grandes grupos automovilísticos y poder tener así una cartera más diversificada y un riesgo más compartido.

¹⁵ Con todo, la práctica de imponer los suministradores a los *tier-1* puede ocasionar problemas de calidad, ya que cuando hay fallos es más difícil delimitar de quién es la responsabilidad y solventarlos, debido a que todos los agentes tratarán de externalizar el problema y achacárselo al de delante o al de atrás.

graves problemas para la empresa auxiliar, no solo para la firma que lo ha desarrollado, sobre todo si las inversiones específicas son cuantiosas y la diferencia entre expectativas y ventas es muy grande, como a veces sucede. Así, se observa la dificultad en esta industria de hacer previsiones de venta acertadas respecto al comportamiento de los distintos modelos de automóvil en el mercado y la fragilidad de las empresas respecto a modas y gustos, diseños «acertados», comportamiento de los competidores, y la importancia de la publicidad, imagen de marca, etc. De esta forma, por medio de los contratos-modelo, el riesgo es compartido por los distintos escalones de la industria; o dicho de otra forma, por este medio los constructores son capaces de externalizar pérdidas al resto de la industria.

5. Conclusiones

Los márgenes de beneficio más altos de la industria del automóvil se sitúan en los escalones superiores de la estructura productiva. Las empresas de los distintos niveles tienden a trasladar las fases directamente productivas a escalones inferiores y retener fases de alto valor añadido (diseño, ingeniería, innovación, ensamblaje bajo marca, *know how*). Esta tendencia ha supuesto en el primer escalón productivo la extensión de la modularización de componentes, que hace que en gran medida todos los vehículos del mercado tengan un «mínimo común denominador» muy similar y que la diferencia se centre en el número de módulos (llámese extras o equipamiento) que incorpora. En los proveedores *tier-1* ocurre un proceso similar que se concreta en las acciones de externalización de actividades productivas, la subcontratación y el incremento de las compras a terceros mediante el desarrollo de los departamentos de gestión de proveedores. Esta tendencia implica una potenciación de las dimensiones comercial e ingenieril en la relación entre firmas constructoras de vehículos y proveedores *tier-1* y una subordinación a los mismos y externalización creciente a los *tier-2* de la dimensión industrial o productiva.

La industria está sufriendo un proceso de concentración acelerado, sobre todo en los dos primeros escalones: constructores y *tier-1*. Este proceso es básicamente consecuencia de la existencia de sobrecapacidad productiva en el mercado. En el caso de los *tier-1* da lugar a que solo los que tengan capacidad de ser proveedores mundiales permanezcan en el mercado en esta posición, el resto será expulsado a una posición subordinada de proveedor de segundo nivel o será absorbido o cerrará.

Entre los proveedores, el cambio de papel productivo de los *tier-1* tiene consecuencias sobre los *tier-2* y la relación que se establece con ellos. Las fases más directas de producción se desplazan hacia peldaños inferiores de la pirámide productiva. En este segundo escalón, las relaciones tienen un carácter más comercial, cambiante e inestable. La extensión de los fenómenos de subcontratación en este nivel también afecta a los servicios *outsourcing* y a los servicios anexos a la producción con la extensión del *outsourcing*, de forma quizá más marcada que en el resto de la industria.

Debido a las dificultades de los propios constructores se ha producido un incremento de la tensión en toda la estructura productiva del automóvil

que ha ido bajando en cascada a modo de bola de nieve. Si cuando las constructoras estornudan se suele decir que el resto de la industria coge la gripe, se puede pensar en los efectos multiplicadores que puede tener la crisis actual de sobrecapacidad productiva, que es más que un constipado. Los *tier-1* se van ajustando para poder digerir los «descuentos» fruto de esta situación y lo hacen mediante tres vías: incrementando la productividad y degradando las condiciones de trabajo y empleo, bajando los márgenes de beneficio, y presionando a los *tier-2* con el efecto cascada ya comentado

Podemos ahora plantearnos si esta búsqueda constante de proveedores más baratos y el predominio de las relaciones cortoplacistas en la industria es coherente con el modelo de la corresponsabilidad productiva, la colaboración en fases de diseño y desarrollo, encargarse de funciones enteras del automóvil, y en general delegar por parte de los constructores parcelas importantes de la dimensión ingenieril y del *know how* del automóvil a los proveedores.

Sin minusvalorar la labor de los proveedores en la dimensión de ingeniería del automóvil, ámbito que sin duda ha crecido durante este proceso de reestructuración de la industria, creemos que las relaciones de poder a lo largo de la pirámide productiva y la posición de privilegio de los constructores, posición que al mismo tiempo se ha acentuado, imponen unos límites muy claros a la extensión de la misma. El proceso de concentración que se ha dado entre las grandes firmas constructoras refuerza la posición de dominio sobre el resto de la industria. De esta forma, no parece probable una evolución distinta de la industria, en el sentido de más equilibrada entre constructores y proveedores –más *fear* en el argot empresarial– derivada de razones de arquitectura industrial, como son la necesidad de establecer relaciones con los proveedores que sean más fiables, por cómo están organizadas y relacionadas todas y cada una de las etapas productivas. Una relación de más largo plazo y de estabilidad y confianza, con un mayor peso y protagonismo de estos últimos. Si se produce un cambio hacia relaciones no tan cortoplacistas, que es posible debido a las tensiones que ocasiona abundar en esta estrategia, no será sobre la base del reparto de poder sino de la dominación y de la asimetría. Las tensiones y problemas a los que nos referimos tienen que ver con crisis de confianza entre los agentes participantes y cuellos de botella respecto a inversiones necesarias para poder desarrollar este modelo productivo.

De la misma forma, podemos concluir que la capacidad de negociación de un proveedor en la industria no aparece tan solo vinculada a su posición respecto al constructor (*tier-1*, 2 o 3) sino que básicamente se deriva de su dimensión y sobre todo de lo que es capaz de hacer de una forma exclusiva: la innovación concreta, su grado tecnológico y la patente (ej. microelectrónica y chips informáticos aplicados a esta industria, etcétera).

Por ello, el creciente proceso de concentración y crecimiento de los *tier-1* convirtiéndose en proveedores globales no es autónomo o endógeno, sino que aparece dirigido por los constructores. La forma de intentar salirse de esta tutela y ganar peso sería mediante la diversificación de clientes, primero al conjunto de la industria con un reparto equilibrado entre la docena de grandes grupos automovilísticos, y después a otras industrias.

En todo caso conviene resaltar que el contexto actual viene marcado por unas relaciones de corto o medio plazo regidas por los contratos-mo- delo con la alteración de su contenido a lo largo de su vigencia. Esta si- tuación nos lleva a un aspecto central a la hora de analizar la industria y su evolución. En la industria del automóvil las relaciones de poder, las asi- metrías de poder entre los distintos agentes y la posición y control que se disponga en la jerarquía productiva son determinantes para establecer el acceso a las ganancias del mercado y para explicar la retención de las fa- ses que generan mayor valor. En todos los mercados las relaciones de po- der entre los agentes económicos siempre son fundamentales a la hora del reparto de la tarta de las ganancias. En el caso de la industria del auto- móvil, por su elevado grado de concentración en la cúspide de la pirámi- de, por las enormes diferencias de dimensión de los distintos agentes y por el poder que otorga el control de los clientes finales a través del fenó- meno de la marca y de ser el final de la cadena, las relaciones de poder son una variable determinante para explicar el margen de actuación y el comportamiento de los distintos agentes.

La posición de privilegio de los constructores de automóviles en el conjunto de la industria, como hemos visto ya muy marcada, lejos de tender a reducirse puede verse incrementada debido al proceso de concen- tración de este escalón y a las asociaciones y vínculos productivos que se están dando, que pudieran desembocar en una especie de oligopolio, si- milar al de las compañías petroleras, y a potenciar su dimensión de *lobby*. De la misma forma, el control sobre el cliente final de estas compañías puede tender a incrementarse en la medida en que se acentúen los fenó- menos de fidelización de clientes a la marca y pesen más los aspectos emocionales que las decisiones racionales en las decisiones de compra. En todo caso no deja de ser paradójico que en el momento en que las dis- tintas firmas constructoras de vehículos aproximan más sus productos, vendiendo bienes muy similares cuando no idénticos –en un porcentaje elevado producidos con los mismos componentes o módulos–, sean capa- ces de controlar más el mercado mediante la habilidad de presentarlos de forma distinta (mismo coche con distinto sombrero). En palabras de Ri- chard Sennett (2006: 126): «El desafío de todas las marcas está en crear va- riaciones de ese tema ilusorio mediante la descontextualización».

Referencias bibliográficas

- Banyuls, J.; Haipeter, T. y Neumann, L. (2008), «European Works Council at General Motors Europe: bargaining efficiency in regime competi- tion?», *Industrial Relations Journal* 39, pp. 532-547.
- Banyuls, J.; Miguélez, F.; Recio, A.; Cano E. y Lorente, R. (2009), «The transformation of the employment system in Spain: Towards a medite- ranean neoliberalism?», en G. Bosch, S. Lehndorff y J. Rubery, *Euro- pean employment models in flux*, Nueva York, Palgrave Macmillan.
- Banyuls, J. y Lorente, R. (2010), «La industria del automóvil en España: globalización y gestión laboral», *Revista de Economía Crítica* 9, pp. 31- 52.

- Boyer, R. y Freyssenet, M. (2001), «El mundo que cambió la máquina: un nuevo esquema de análisis de la industria del automóvil», *Sociología del Trabajo* 41, pp. 3-46.
- Castillo, J. J. (2007), *El trabajo fluido en la sociedad de la información: organización y división del trabajo en las fábricas de Software*, Miño y Dávila, Madrid.
- Catalán, J. (2000), «La creación de la ventaja comparativa en la industria automovilística española», *Revista de Historia Industrial* 18, pp. 113-155.
- Euro-on-line (2004), *Trends and drivers of change in the European automotive industry: Mapping report*, en [www.eurofound.eu.int].
- Estrada, B.; Gil, J. I. y Soto, F. (1997), *¿Dónde empieza y dónde termina la industria del automóvil? Análisis de un caso de externalización productiva: Opel España*, Madrid, Federación Minerometalúrgica de CC.OO.
- GA (2005) (2006) (2007) (2008) (2009), Informe Anual Grupo Antolin.
- González, J. (2005), «Prácticas productivas y de aprovisionamiento en la industria de automoción. La importancia de la posición en la cadena de valor», *Economía Industria* 358, pp. 121-130.
- Köhler, H. (2001), «La “máquina que cambió el mundo” cumplió diez años: el debate sobre la “producción ligera”», *Sociología del Trabajo* 41, pp. 75-100.
- Noticias Grupo Antolin (2006) (2007), n.ºs 45, 46, 47 y 48.
- Peligros, C. (2005), *Organización productiva en la industria española del automóvil*, Madrid, CES.
- Recio, A.; Miguélez, F. y Alós, R. (1991), *Descentralización productiva y cambio técnico en la industria auxiliar de automoción*, Barcelona, Ceres.
- Sanchís, E. (2008), *Trabajo y paro en la sociedad postindustrial*, Madrid, CES.
- Sennett, R. (2006), *La cultura del nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama.
- Womack, J. P.; Jones, D. T. y Roos, D. (1992), *La máquina que cambió el mundo*, Madrid, McGraw-Hill.

Resumen: «La reestructuración de la industria auxiliar del automóvil»

Este artículo se centra en analizar los cambios que han tenido lugar en la forma de producir automóviles y cómo ello ha afectado a los distintos agentes que componen la industria y sobre todo a las relaciones que se establecen entre ellos. Mediante el estudio de los cambios producidos en las tres dimensiones básicas que constituyen la relación entre firmas constructoras y proveedores de primer nivel: comercial, ingenieril y directamente productiva, así como de las relaciones de poder que se producen a lo largo de toda la pirámide productiva de la construcción de automóviles, se abordan las cuestiones de dónde se sitúa el *know how* de la industria, si se han producido transferencias en el mismo y el control y capacidad de actuación que en este contexto tiene cada uno de los agentes.

Palabras clave: estructura productiva, interfaces entre agentes, poder, control, externalización, flexibilidad.

Abstract: «Restructuring of auxiliary automotive industry»

This article focuses on analyzing the changes that have occurred in the way of producing cars and how this has affected the various agents that comprise the industry and especially the relations established between them. By studying changes in the three interfaces that constitute the relationship between car making companies and tier-1 suppliers: commercial, engineering and directly production, as well as power relations that occur throughout the automotive productive pyramid, this paper addresses the key questions of where lies the know how of the industry, if there have been transfers in it and the control and ability to act in this context of each of the agents.

Key words: productive structure, interfaces between actors, power, control, outsourcing, flexibility.

¿Y AHORA QUÉ?

Patrimonio, identidad y trabajo a 26 años de la reconversión industrial en el Puerto de Sagunto

1. Introducción

El presente artículo propone una primera aproximación al trabajo, al modo de vida local y a la acción colectiva en el Puerto de Sagunto¹, elementos cohesionadores que durante algo más de setenta años conformaron la identidad de una comunidad que, desde su nacimiento y hasta la reconversión industrial, desplegó un modelo de desarrollo presidido por la actividad sidero-metalúrgica, cuya influencia es visible a día de hoy.

Más de un cuarto de siglo después del cierre de las instalaciones, la activación patrimonial del legado de la extinta factoría se ha centrado mayoritariamente en la activación del patrimonio material de la misma². En consecuencia, el proceso en curso obvia las experiencias inmateriales y colectivas que, a la sombra del trabajo, ejemplifican la respuesta de una comunidad y, por lo tanto, su capacidad política y reflexiva a la hora de asentarse en un entorno determinado.

Utilizando la noción y las propuestas del fenómeno patrimonializador únicamente como marco operativo e hilo conductor, el texto que sigue resume varias líneas de trabajo concretas. Por una parte se hace un repaso de la dimensión cohesionadora y política de aquellos referentes comunes que formaron parte de una identidad local marcada por la experiencia del trabajo, el modo de vida local y la acción colectiva. Por otra parte se atien-

Recibido: 1-X-2010

Versión final aceptada: 29-XI-2010

* Departament de Sociologia i Antropologia Social, Universitat de València. Campus Taroners 4b, 46021 Valencia. Correo electrónico: Julio.Bodi@uv.es.

¹ La investigación de la que forma parte esta comunicación desarrolla un proyecto previo y exploratorio que tiene por título, *Los cambios estructurales del mercado laboral como condicionantes de la identidad social e individual de los trabajadores. El caso del Puerto de Sagunto, AHM* (Bodí, Faus y González, 2007).

² Este hecho evidencia que el proceso de normalización e institucionalización de este patrimonio no deja de ser un campo de fuerzas, donde está en juego la acumulación y reproducción de un determinado capital simbólico frente a otro.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 71, invierno de 2010, pp. 100-117.

de brevemente al actual estatus y vigencia de tales referentes, tras una re-conversión industrial y una reestructuración del mercado laboral que plantea nuevos y arriesgados escenarios para la clase trabajadora. Por último se hace una reflexión acerca de la posibilidad y potencialidad de patrimonializar aquellas prácticas que quedan encapsuladas en la memoria del trabajo y la acción colectiva dentro de la gran factoría.

2. Puerto de Sagunto. La última «factory town»

El Puerto de Sagunto es hoy en día un núcleo urbano de clara impronta industrial diversificada, adscrito administrativamente, desde su nacimiento, al municipio de Sagunto. Su historia comienza en 1900 con la fundación de la Compañía Minera de Sierra Menera (CMSM), iniciativa personal de los empresarios vascos Ramón de la Sota y Eduardo Aznar. Durante estos primeros años, la compañía basa su actividad en la exportación de mineral de hierro de las minas de Ojos Negros-Setiles (Teruel-Guadalajara, España) a través del embarcadero del Puerto de Sagunto, construido a tal efecto en un lugar en el que «la actividad carecía por completo de tradición local, ya que la economía comarcal contemporánea era plenamente agraria y el modo local de vida presentaba un perfil rural» (Gallego y Nacher, 1996: 83)³.

Unos años más tarde, con la construcción de talleres de briquetas y módulos para aglomerar el mineral de hierro (Girona, 1989), se incrementó la necesidad de mano de obra, a la vez que tuvo lugar el consiguiente y primer crecimiento de población asentada en torno al nuevo embarcadero.

Esta dinámica expansionista se verá truncada por el estallido de la Primera Guerra Mundial en el año 1914. Sin embargo, la propia guerra despertará el interés internacional por la siderurgia integral, y De la Sota, aprovechando esta situación, levantará entre 1923 y 1924 el primer complejo industrial de producción siderúrgica junto al puerto de embarque. Así, en 1930 existían ya más de 4.000 empleados y la población de hecho se había duplicado en apenas una década (Girona, 1989; Gallego y Nacher, 1996; Navarro, 2008).

Entrada la década de los treinta, la crisis internacional obligará a los obreros del Puerto de Sagunto a desarrollar por primera vez el tipo de acciones colectivas que son, en parte, objeto de nuestro estudio. De este modo, las huelgas de los años treinta conseguirán paliar la situación de recesión generalizada del sector siderúrgico a través de la concesión de un pedido de carriles ferroviarios por parte del gobierno republicano (Diputación Provincial de Valencia, 1981; Girona, 1989; Martín, 1991).

Finalizada la Guerra Civil, la compañía será absorbida por Altos Hornos de Vizcaya y durante aproximadamente treinta años vivirá momentos de auge productivo que se materializarán en el incremento demográfico del núcleo del Puerto de Sagunto. Serán los años en los que la acción colecti-

³ La construcción de un embarcadero propio y el tendido de una línea de ferrocarril expresamente desarrollada para transportar el mineral hablan de la impronta personalista de la dirección de empresa, una tendencia que con los años se materializará en unas prácticas de patronazgo empresarial definitorias del modo de vida local.

va, definitiva del tipo de vida local, se plasmará en el convenio colectivo del sector del metal⁴ y en la actividad organizativa de los sindicatos de clase en la clandestinidad.

A punto de finalizar la década de los sesenta, concretamente en 1968, se escogerá al núcleo del Puerto de Sagunto como enclave donde erigir la IV Planta Siderúrgica Integral, proyecto que en buena medida ilusionará al conjunto del núcleo debido a las inmejorables expectativas de estabilidad y crecimiento⁵. Pocos años más tarde, en 1971, tendrá lugar la creación de la sociedad Altos Hornos del Mediterráneo (AHM), y en 1972 la adjudicación a la nueva entidad de la construcción y explotación de la IV Planta (Argente, Gallego y Jerez, 1986; Girona, 1991).

Sin embargo, la recesión económica tras la crisis del petróleo de 1973 traerá consigo un error de previsión que será el detonante de un ciclo de reconversiones industriales que afectará de pleno al Puerto de Sagunto y que desencadenará una de las mayores luchas obreras y sindicales de los últimos años. Se abandonará la idea inicial de modernizar la planta del Puerto de Sagunto para acoplarla al proyecto de AHM y el objetivo prioritario será salvar Bilbao, ya que AHV seguía siendo el accionista mayoritario de la nueva sociedad AHM. Durante los meses que abarca el periodo 1983-1984, según Reig «se barajaron diversas alternativas y al final, en medio de fuertes presiones, se adoptó una solución de compromiso donde se conservaba la planta de laminación en frío del Puerto de Sagunto, pero se desmantelaban sus Altos Hornos» (1999: 45).

Así, la batalla por la defensa de los puestos de trabajo, y por ende la batalla por la supervivencia de un pueblo, terminará el 5 de octubre de 1984 después de catorce meses de conflicto que pueden resumirse en cifras: 9 huelgas generales en la comarca del Camp de Morvedre (Valencia, España), 24 huelgas en la factoría, 11 manifestaciones en Valencia, 7 marchas masivas a Madrid, 80 días de no acatamiento de las órdenes de cierre de instalaciones dadas por la Dirección, corte sistemático de la N-340 a la

⁴ «Estalla una huelga de seis meses en los Altos Hornos que se salda con la firma del primer convenio colectivo: los obreros pasan de cobrar 300 pesetas a la semana a 3.000 pesetas al mes. Pero no será la única conquista. Entre otras medidas, el convenio también unifica las cajas de resistencia de los departamentos creando una caja única. Por primera vez, la empresa apoyará económicamente esta nueva Caja Complementaria e, incluso, colaborará en la compra de un local social para esta entidad. La aprobación de este convenio se realizó durante una multitudinaria asamblea en el campo de fútbol de Fornás, el acto público más importante que se desarrollaba en el Puerto desde la República. Este convenio, que fue el primero firmado en España en el marco de la Ley de Convenios Colectivos de 1958, supuso un gran avance en las relaciones laborales en el sector siderúrgico, al establecer el salario mínimo de planta, el descanso mínimo de 16 horas entre jornadas, el control de la promoción del personal a través de un comité de reclasificaciones y toda una serie de medidas que significaron importantes mejoras en las condiciones de vida de los trabajadores» (VV.AA., UGT, 2008).

⁵ «En 1968, las diversas instancias implicadas en el asunto acordaron la creación de una planta siderúrgica integral en el Puerto de Sagunto, la llamada IV Planta que vendría a añadirse a las tres ya existentes (las de Bilbao, el Puerto y Ensidesa en Asturias). La industria del automóvil estaba en su mejor momento y la demanda de productos de alta calidad derivados del acero parecía insaciable. La integración en Europa de la economía española iría en aumento y, como en su tiempo pensó De la Sota, el emplazamiento de Sagunto en el arco mediterráneo resultaba ideal» (Reig, 1999: 45).

altura de Sagunto, así como varias agresiones a directivos de la empresa y responsables políticos.

Hasta aquí la historia de un modelo productivo y empresarial que paralelamente configuró un modo de vida local coherente con lo ofrecido por la gran empresa y con los bajos costes de organización obrera de un modelo eminentemente fordista y masculino. Si bien durante el sexenio 1984-1989 la inversión de las administraciones públicas reproducirá en cierta medida algunas de las características del modelo anterior, la transformación del modelo de desarrollo fue inevitable. La diversificación industrial, a partir de la consolidación local de ciertas empresas, la instalación en la zona de un número destacado de PYMES, la superación del *taylorismo* que afecta directamente a la tradicional actuación de los sindicatos, así como la aparición de un sector de servicios a las empresas y una red de mantenimiento y reparación industrial externa a las mismas, reconfigura un panorama laboral en los que la identificación con AHM va perdiendo peso en lo simbólico y queda parcialmente anulado en lo práctico.

3. Líneas de trabajo e investigación

La primera línea de trabajo que se presenta en este texto se articula a través de la memoria de clase de aquellos que trabajaron en la gran factoría. Este sencillo enunciado implica trabajar con la memoria como herramienta a la hora de recuperar hechos y vivencias subjetivas que nos hablan de cómo fue o cómo se vivió, y cuáles fueron los elementos cohesionadores de esta comunidad. La memoria es espacio de rememoración individual, pero la suma de este tipo de memorias la convierte en un agregado de memoria social y colectiva mediada por referentes comunes de clase y entorno laboral. Tanto el hecho contrastado como la memoria y el recuerdo forman parte y reconstruyen la experiencia vivida y la identidad de los porteños. Sin embargo, esta perspectiva no es nueva, diversos investigadores han puesto especial énfasis en la reconstrucción de la memoria de clase, dando especial relevancia a sus atributos identitarios. Es el caso de Sandro Portelli, de Luisa Passerini, de Waller y Moore, de Studs Terkel o de Tamara Hareven, entre otros. No obstante, la inclusión del concepto de patrimonio reabre la discusión acerca de qué, para qué y para quién recuperar la memoria, en el seno de una construcción de prácticas culturales y sociales con claras implicaciones políticas⁶.

⁶ En el actual contexto, donde la globalización cultural y la irrupción de nuevos retos relacionados con la Modernidad avanzada han trastocado la mirada sobre el patrimonio, la investigación ha consolidado nuevos objetos de estudio. La aceleración de los acontecimientos y la percepción de un presente inestable han llevado a reconocer el legado industrial como un referente simbólico-identitario para ciertos grupos o comunidades. Sin embargo, este hecho no está exento de dilemas, contradicciones y posibilidades, fruto de los diferentes agentes y dimensiones que actualmente configuran el fenómeno. Como se ha señalado, el proceso patrimonializador es un campo de fuerzas desigual. En él está en juego la selección e instrumentalización de unos bienes culturales que se erigirán como representativos y dignos de preservar y mostrar.

Abordando la construcción patrimonial de este tipo de memoria como un campo de reproducción social y cultural (García Canclini, 1999), pretendemos activar la capacidad de autorreconocimiento de clase en los nuevos contextos de trabajo fluido y de precariedad existencial. O lo que es lo mismo, su potencial de subjetivación (Calderón y López Calle, 2010).

La segunda línea de trabajo repasa brevemente el estatus, la vigencia y la valía actual de este tipo de memorias, atravesada, como se ha señalado, por referentes comunes y elementos cohesionadores. Es evidente que forman parte del imaginario de las actuales generaciones de trabajadores. Sin embargo, la realidad laboral a la que se enfrentan tiende a incrementar un nuevo fenómeno subjetivo y colectivo de reapropiación y resignificación de referentes, que veremos más tarde.

Llegados a este punto, tanto para el primer objetivo como para el segundo se hace necesario explicitar la metodología de trabajo. A lo largo de la investigación se ha optado por integrar la revisión demográfica, bibliográfica y documental junto a las técnicas cualitativas⁷.

La fase previa y exploratoria contempló la revisión y reelaboración de indicadores socio-demográficos generales. Más tarde se abordaron aquellos específicamente relacionados con el entorno socio-laboral. Para ello se revisaron las bases de datos a nuestro alcance, teniendo como modelo el enfoque contemplado en la investigación: VV.AA. (1982), *Estructura social de la comarca El Camp de Morvedre*, Sagunto, Caixa Sagunt, (2 vols.). IVIS, una de las pocas aportaciones sistemáticas al estudio del Puerto de Sagunto y su comarca.

En esta fase previa y exploratoria también se utilizó la entrevista a informantes clave. Se llevaron a cabo entrevistas a dirigentes sindicales, técnicos profesionales de la extinta factoría, agentes locales de cierta relevancia y profesionales relacionados con el objeto de investigación. Todo ello nos ha ayudado a trazar un mapa que contempla las diferentes dimensiones, indicadores y variables del objeto de estudio.

Más tarde, a lo largo de la investigación, se han utilizado historias de vida, entrevistas en profundidad y entrevistas grupales⁸. Las historias de vida nos acercan a las trayectorias vitales de aquellos trabajadores que tuvieron a la extinta factoría como único referente. Mayores de 65 años y escogidos a través de una base tipológica⁹, se ha optado en determinados momentos por realizar un proceso de saturación¹⁰ con la intención de completar el universo de evidencias que, una tras otra, se iba confirmando durante las

⁷ Desde una perspectiva que contempla la necesaria complementariedad por deficiencia de todas las técnicas de investigación (Ortí, 1995).

⁸ Las historias de vida aparecen codificadas con un número y una letra que corresponde al orden de las diferentes entrevistas que integran la historia de vida. Las demás entrevistas aparecen codificadas por el sexo y la edad del informante.

⁹ «Esta etapa previa permite establecer los parámetros más significativos que caracterizan a una población o grupo social específico y es a partir de la selección de las variables más pertinentes para los objetivos de nuestra investigación como se elabora una tipología *ad hoc*, cruzando todas las variables seleccionadas» (Pujadas, 2002: 60).

¹⁰ «Varios relatos de vida tomados a partir de la misma serie de relaciones socioestructurales se apoyan mutuamente y constituyen, todos juntos, un núcleo duro de evidencia» (Bertaux y Bertaux-Wiame, 1981: 27).

entrevistas. Estas historias de vida hablan de espacios comunes, acontecimientos, modos de vida, conocimientos y experiencias relacionadas con el Puerto de Sagunto y el trabajo en la factoría¹¹.

Por su parte, la entrevista en profundidad ha incorporado el discurso y la percepción actual de los trabajadores, abordando, de esta manera, la vigencia o la persistencia de los antiguos referentes en los escenarios laborales actuales. Muestras aleatorias simples entre trabajadores del sector secundario, divididos por grupos de edad, permiten acercarnos a su actual percepción y a la validez de determinados referentes del pasado.

También la entrevista grupal ha sido utilizada con aquellas personas que trabajaron en la siderurgia y vivieron en primera persona la reconversión industrial de principios de los ochenta, con independencia de si continuaron o no trabajando en las instalaciones reconvertidas. La función instrumental y expresiva del trabajo, así como la confirmación de referentes y de experiencias compartidas, en algunos casos positivas, en otros traumáticas, forman parte del material recopilado.

Por último, con la intención de afrontar el trabajo de campo como totalidad, se ha completado éste con la observación participante, como aproximación en primera persona (Beltrán, 1990; Guasch, 1997). La misma completa unos primeros resultados que consideran la investigación y la etnografía como recurso. Más allá de una visión reificada del pasado, y de una descripción de elementos culturales y sociales descontextualizados, el trabajo de campo devuelve una nueva visión del cambio social que debería ser continuada en posteriores investigaciones. El objetivo es dar una visión total del objeto de estudio, apostando por una sociología normativa, capaz de escribir contra el terror (Taussig, 1987; Green, 1995). En conjunto, se hace de la etnografía y la investigación una herramienta capaz de desvelar las violencias estructurales (Galtung, 1969; Bourdieu, 2000) que atraviesan la relación dialéctica entre capital-trabajo.

4. Antiguos referentes, nuevos escenarios

Lo primero que se evidencia al releer las historias de vida realizadas a las generaciones que trabajaron en la factoría es que para sus protagonistas, como acertadamente señalaron hace unos años Gallego y Nacher (1996), la siderurgia era un verdadero tótem referencial, en que toda la vida social estaba articulada a través de la misma. Tanto es así que el habla local la conoce y designa únicamente como «Fábrica», dejando entrever su capacidad totalizadora y aglutinante de significados¹². Aquel «negro suelo ama-

¹¹ Nuestra perspectiva coincide con la de Denzin (1989: 73) al afirmar que «el relato de vida no es nunca un producto individual. Deriva de un amplio contexto grupal, cultural, social, ideológico e histórico».

¹² «De esta manera, en el imaginario de los porteños, la 'Fábrica' –una fábrica con mayúsculas que en muchos casos puede recordarnos al Castillo de Kafka– se transforma en una entidad metaeconómica, omnipresente y casi mítica, que a lo largo de más de medio siglo de existencia ha condicionado todos los aspectos de su vida. Al menos así lo sintieron –y lo sienten– los habitantes del Puerto de Sagunto» (Simeón Riera, 1999: 160).

do» con que Rodríguez Cuadros (1999) comenzaba una de las primeras reflexiones acerca del patrimonio industrial del Puerto ejemplifica a la perfección la ambigüedad inherente al hecho de arraigarse en un lugar extremo, altamente artificioso y nacido de la nada.

... yo recuerdo el muro que separaba Fábrica de las casas, bueno lo que era el parque de minerales de Menera, todo negro, y a mi madre limpiando las ventanas porque era todo el día un polvito, que dejaba las fachadas oscuras y las calles de todo.

(Entrevista, 1.A)

Falto de infraestructuras, de equipamientos colectivos y de medidas sanitarias, en un primer momento, los obreros fueron asentando sus hogares a través de un plano cuadrangular que respondía a la parcelación de los terrenos que se iban adquiriendo en aquella zona de la playa de Sagunt¹³.

Algunas de las casas que se fueron construyendo eran allí donde la plaza Bilbao, cerca de la playa, y que eran casas pues pequeñas de estilo de la empresa o valenciano, pero que no había nada, ni agua ni luz, y estábamos allí pues varias familias, pero esperando a trabajar, porque veníamos de todas partes, y eso es.

(Entrevista, 2.A)

Si, como señala Simeón Riera (1999: 163), «su urbanismo, economía, sociedad, estética e idiosincrasia son el efecto de la decisión empresarial de Ramón de la Sota y Aznar», su verdadera urdimbre comunitaria y asociativa nace de la decisión de aferrarse a la vida por parte de los nuevos obreros industriales. Esto les llevará a vivir un proceso de aculturación que recupera o hibrida diferentes prácticas culturales traídas o incorporadas por los sucesivos aluviones migratorios que van llegando al Puerto¹⁴. Así, como anticipa y resume Martín: «La nueva población actúa con rapidez y eficacia extendiendo su voluntad de identificación sobre el lugar de radicación, urdiendo una cierta trama de carácter relacional –fallas, asociaciones obreras–» (1991:67).

Hombre, vinimos de todas partes porque no éramos vascos como los ingenieros, vinimos de todas partes y cada uno se trajo lo suyo y habían andaluces, sobretodo aragoneses y de Valencia también, eh?

(Entrevista, 7.C)

Unos años más tarde, la posguerra y la «sobreexplotación superlativa de la mano de obra condenó a los trabajadores del Puerto a una vida gris, de es-

¹³ «Las primeras casas, construidas por los propios obreros, surgieron junto a la fábrica. Ni el Ayuntamiento ni la empresa se preocuparon lo más mínimo de aquellos parias. Poco a poco el nuevo trazado urbano fue tomando una planta hipodámica, pues esa solución, y no otra era la que más le interesaba a la burguesía agraria saguntina propietaria de las tierras que parcelaba y vendía a los obreros. Así floreció una ciudad con un alto grado de industrialización y un bajo grado de urbanización, completamente olvidada por el Ayuntamiento de Sagunto» (Simeón Riera, 1999: 162).

¹⁴ Las analogías con Le Creusot (Schneider), Essen (Krupp), Longwy (Wendel) o Lermi (Breda) son varias y recurrentes, con la salvedad de que el Puerto de Sagunto no se configura como enclave industrial a partir de un previo asentamiento agrícola, sino que aparece *ex-novo* y de la nada.

fuerzos y de privaciones continuas» (Simeón Riera, 1999: 165). Al mismo tiempo, y como contrapartida, el franquismo expropiará la fábrica a De la Sota¹⁵ e invertirá gran cantidad de dinero en la misma. De 250 millones invertidos en 1941 se pasará a 2.007 millones en 1961. Este hecho se traducirá en una mejora de las instalaciones pero sobretudo en el giro hacia políticas paternalistas de empresa que funcionará como matriz cohesionadora del núcleo de población, proporcionando esta vez, por fin, infraestructuras, viviendas, servicios y equipamientos colectivos. Se trata de un afán por facilitar la reproducción de la fuerza de trabajo y por conseguir el control social de una población que veía retribuido su trabajo más allá de la ínfima relación salarial que mantenía con la empresa. En palabras de Simeón Riera: «La fábrica asfaltaba calles; hizo un sanatorio; puso las infraestructuras para el agua potable; constituyó el economato, institución que hacía más asequibles a los obreros los productos de primera necesidad; patrocinó el club de fútbol Sporting, auténtica seña de identidad local; ayudó al atletismo local y subvencionaba las fiestas populares» (1999: 167).

Fábrica creó el economato para los productores, la escuela de aprendices..., construyó estas casas que son casas baratas de posguerra. Yo recuerdo que hasta entonces el agua venía en unas tolvas y había que ir a por ella.

(Entrevista, 5.B)

El Sporting, que es el Acero, es el equipo de aquí que de jovencicos hemos jugado todos. Es fundado por los vascos y lleva pues los colores del Bilbao. También está el balonmano que ahora creo que, juegan en primera? El campo de fútbol está en centro del pueblo, en la Avenida, y era pues el terreno más grande que había en el Puerto, fijate tú.

(Entrevista, 1.B)

Hasta el momento se han descrito algunos de los principales elementos cohesionadores que utilizaron los trabajadores y sus familias a la hora de construir una identidad compartida. Pero las connotaciones emocionales y simbólicas de la fábrica, la capacidad de arraigarse en un entorno extremo o el paternalismo de empresa no son las únicas características identitarias de los trabajadores del Puerto de Sagunto.

La centralidad del trabajo en la vida de los obreros, tanto dentro como fuera de la fábrica, funciona como uno de los ejes vertebradores más importantes de lo que es ser porteño. Si la función instrumental del trabajo queda definida por la retribución salarial y las compensaciones del paternalismo de empresa, anteriormente mencionado, la función expresiva de ese mismo trabajo queda resumida en la expresión «dominar el trabajo». Un trabajo con una alta especificidad, basado tanto en la tecnología como en la fortaleza de la fuerza de trabajo, preparación y conocimiento del oficio, sirvió a los obreros del Puerto para construirse como productores responsables.

¹⁵ Aunque ferviente católico, el franquismo expropiará la fábrica a su antiguo propietario debido a su inclinación a apoyar la causa nacionalista vasca.

Ampliación de oficinas generales de AHV (1952)
Fondo archivo F.P.P.H.I.S.



Esto, unido a que la factoría era un universo cerrado y autosuficiente, orgulloso y desafiante (Reig, 1999), alentó a los trabajadores de Fábrica a reconocerse como una unidad a la vez que se reconocían en el trabajo realizado.

Controlar es que tú cuando vas a trabajar no tengas miedo de lo que te va a pasar, de que el trabajo te va a... te va a... acongojar o te va a... no sé como lo diría, exactamente. Vamos a ver, yo he sido técnico, ¿eh? Mi idea fue ser eléctrico, para controlar a las máquinas, para controlar a alguna regulación electrónica, y es un motivo de satisfacción cuando tú en una avería o en un problema lo resuelves y lo has controlao: ésa es la satisfacción. Entonces si tú eres incapaz de ese trabajo que tienes encomendao de controlarlo... pues te sientes inferior a él. Y eso, pues de alguna manera, te lo llevas también a tu casa.

(Entrevista, 6.A)

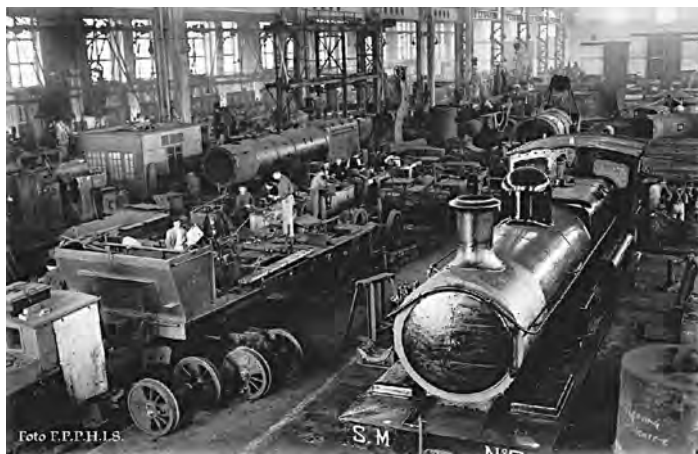
Pero esa unidad identificativa, de lo que era y significaba ser obrero del Puerto, también se construyó a partir de la diferencia de clase que la propia empresa alentaba. Por un lado, los trabajadores de Fábrica veían como los directivos, ingenieros y técnicos de la empresa, e incluso los *white collar workers*, vivían segregados del resto de la población sin posibilidad alguna de encontrarse frente a frente con los operarios más allá del horario laboral¹⁶. Por ejemplo, los directivos, descritos como seres temidos y paternalistas, disponían de sus propios lugares de encuentro.

Vivían dentro... ¿sabes lo que es? dentro de la Gerencia... es un espacio dentro, dentro de... cerrado, donde vivían. Y tenían un casino, que era un lujo, no entrabas, no podías entrar, estaba reservado, solo si conocías a alguien podías entrar.

(Entrevista, 3.C)

¹⁶ «La elite local asentó sus residencias junto a la misma fábrica, en gran medida según un modelo privatista y explícitamente zonificador de ciudad-jardín» (Gallego y Nacher, 1996: 86).

Reparación de locomotoras. Fecha por determinar
 Archivo F.P.P.H.I.S.



Era mucha diferencia entre aquellos y nosotros, claro es que no es como ahora, se les trataba como angelitos, daba miedo, daba miedo. Pasaban por allí y no sabías cómo tratarlos ni cómo te trataban.

(Entrevista, 4.B)

Por otro lado, las características socio-económicas e históricas contrapuestas del nuevo puerto industrial y la antigua Sagunto consiguieron aflorar un nuevo patrón de diferencia, que se dirimía en el terreno de lo real y lo simbólico. Si Sagunt fue hasta bien entrado el siglo xx una comunidad tradicional dedicada al cultivo de la vid y posteriormente al cítrico, con un fuerte arraigo católico y conservador, el Puerto era un núcleo de población radicalmente opuesto social y culturalmente; ateo y de izquierdas (Simeón Riera, 1999), fraguado a la sombra de la gran empresa, localizado frente a las playas y el embarcadero.

Desde sus orígenes, la burguesía saguntina vio en los porteños la máxima expresión del paria desarraigado. Las tensiones se agudizaban en tiempos de crisis cuando los trabajadores de Fábrica acudían a Sagunto para *llogar-se* (alquilarse) como mano de obra agrícola. Este hecho supuso que algunos saguntinos vieran a los porteños como *els de l'anella* (los de la anilla)¹⁷, esclavos que vendían su fuerza de trabajo compitiendo con los autóctonos.

Si no había trabajo subíamos a Sagunto a *llogar-nos* (alquilarnos). En la plaza de la Glorieta, creo que era. Yo salía con mi hermano y allí te *llogaven* para trabajar en la naranja, a hacer un jornal o lo que fuera. Y sí, esto es curioso mira... nos llamaban «*els de l'anella*» (los anillados, en referencia a su condición inferior), porque nos alquilaban cuando no había trabajo aquí.

(Entrevista, 10.B)

¹⁷ La figura hace referencia a los esclavos africanos que eran transportados hasta el Nuevo Mundo para trabajar en las plantaciones latifundistas.

En este repaso a las características identitarias del núcleo de población del Puerto de Sagunto, nos queda, a nuestro juicio, el elemento cohesionador más importante, la acción colectiva. En ella se sobreponen la dimensión identitaria y cohesionadora y la dimensión política.

Los trabajadores se identifican, crean cultura obrera a través del dominio del trabajo, a través de su especialización y aptitudes. Esto les hace conscientes de su valía. Pero también crean cultura y organización a partir de la acción colectiva que les vincula como grupo de intereses, manifestando sus actitudes frente al trabajo asalariado. De esta manera los propios trabajadores se construirán de forma ambivalente, trabajadores responsables por una parte, pero a su vez firmes contestatarios ante las desigualdades y abusos laborales.

Esta última característica escapa al impulso dirigido y deseado desde y por la dirección de la siderurgia, ya que a través de la misma los obreros se construyeron en la respuesta a las relaciones de explotación del momento. En un entorno laboral cerrado y relativamente uniforme¹⁸, los trabajadores de la siderurgia podían organizar y llevar a cabo una acción colectiva de reivindicación sistemática. En este sentido, el modelo fordista dentro de la gran empresa propiciaba unos costes relativamente bajos de organización obrera, donde además, en el caso de un conflicto generalizado, toda la *factory town* funcionaba como una caja de resonancia. Estas resistencias eran movidas por los núcleos duros y con capacidad de arrastre que existían en algunas secciones (Reig, 1999). En el caso de que los abusos traspasaran el umbral de lo aceptable, los núcleos, en lugar de ser vistos como aquellos que no asumen el paternalismo de empresa, arrastraban tras de sí a toda la fábrica, o mejor dicho, a todo el pueblo.

Fuimos a la huelga porque queríamos que nos equipararan y subieran los sueldos (...) y estuvimos encerrados cosa de un mes en la iglesia de San Pedro. Éramos todos de «oficio» (trabajadores de las instalaciones) y allí hicimos hasta duchas para aguantar y blindamos, esto... las ventanas porque la policía nos lanzaba botes de humos, y los cogíamos y se los devolvíamos.

(Entrevista 13.B)

Desde aquí se veía cómo los obreros saltaban el muro de Fábrica cuando cargaba la policía, y la verdad era una cosa que estremecía.

(Entrevista, 11.A)

Estas y otras características forman parte de los atributos que construyen el mitologema¹⁹ identitario del Puerto de Sagunto. Trabajar en la *factory town*, la necesaria identificación con el lugar de radicación, el reconocimiento del vínculo que proporciona el trabajo, la facilidad para ubicar al «otro», o el bajo coste de la respuesta colectiva de reivindicación y su dimensión po-

¹⁸ Estas son dos de las condiciones que señala Dubois a la hora de aclarar el éxito de la acción colectiva en la gran factoría.

¹⁹ Es la narración articulada sobre una serie de referentes y atributos que conforman la identidad individual y social (Cabrera Varela, 1991).

Manifestación en el puente Ferrero de Sagunto, 1983
 Archivo privado



lítica, dan cuenta de una comunidad de base industrial, ubicada en un lugar extremo, con referentes comunes y un alto componente de clase.

Sin embargo, tras la reconversión industrial el Puerto en su conjunto entendió que los cambios estaban afectando profundamente a la misma esencia que había regido buena parte de sus vidas. De un núcleo vinculado a una única empresa se pasó a la integración en las realidades laborales propias de la economía internacional tras la crisis de 1973. Conservando tan solo una parte del tejido industrial de la extinta AHM, el Puerto de Sagunto vivió de forma convulsa la ruptura de su propia burbuja laboral. El proyecto de vida vertebrado por el «trabajar en Fábrica» perdió su antigua hegemonía y deseabilidad, puesto que ya no garantizaba un horizonte laboral seguro y estable para la gran mayoría de sus aspirantes. Los acontecimientos impulsaron la aparición de trayectorias vitales que ya no valoraban la fábrica como el seguro baluarte que alguna vez fue. El enorme peso simbólico de AHM para el Puerto de Sagunto empezaba a desvanecerse: todo lo que constituía la estrecha relación de la empresa con el pueblo²⁰ desapareció o pasó a un segundo plano. Se asistió a la decadencia de la *factory town* y del modelo empresarial de patronazgo a ella asociada, ante el embate de las nuevas realidades socio-económicas. El modelo de trabajo fordista tocaba a su fin dando paso a un nuevo horizonte marcado por la flexibilidad y la desregularización como tendencias hegemónicas²¹.

²⁰ Desde la cooperativa de productores a las escuelas pagadas por Altos Hornos, pasando por la sirena que marcaba los turnos de trabajo y que adicionalmente fungía como verdadero reloj del Puerto y sus actividades cotidianas.

²¹ En este contexto, las consecuencias de la reconversión industrial de principios de los ochenta del siglo xx marcaron un antes y un después en el discurso y las prácticas de nuestros informantes, convirtiéndose en un momento de ruptura de trayectorias (Castel, 1998; Castillo, 1998; Linhardt, Rist y Durand, 2002; García Calavia, 2008) no solo laborales, sino también vitales para muchos de los trabajadores siderúrgicos de AHM.

El nuevo panorama se dibujaba como un escenario muy desalentador para muchos porteños que habían concebido su vida al estilo de las generaciones que les habían precedido. Frente a la seguridad y estabilidad que proporcionaba la experiencia de trabajar en Fábrica, se originó todo un imaginario colectivo que contemplaba los nuevos horizontes laborales con evidente extrañeza y acaso hostilidad. En nuestra relación con los trabajadores de AHM es recurrente la aparición en el discurso de conceptos como «la selva» para referirse a los entornos laborales que se presentaban como alternativas viables a AHM. El ambiente familiar y aún doméstico de la vieja empresa era sustituido por pequeñas y medianas empresas donde la promoción y continuidad de los trabajadores se presentaba como mucho más dudosa.

La posible función expresiva del antiguo mundo estable del trabajo se veía así cuestionada severamente. Dejando de lado las realidades efectivamente encontradas, lo cierto es que los porteños experimentaron en aquella época la máxima del «sálvese quien pueda» en materia laboral como nunca antes.

Estas percepciones de incertidumbre e inseguridad se unieron al incipiente contexto general de flexibilización, temporalidad, deslocalización y precariedad que empezaban a teñir el mundo del trabajo de mediados de los años ochenta y que irían a más con el transcurrir de los años. Se sembró una sensación de malestar generalizado que encontraba en la experiencia de paro uno de sus momentos más desasossegantes, fenómeno anteriormente puntual para la población de la comarca del Camp de Morvedre. Frente a la creciente idealización del pasado, se manifestaba ahora una realidad amenazadora y extraña que irrumpió con violencia en lo que se pensaba «que nunca iba a cerrar».

Por supuesto, es dable hablar de situaciones diferenciadas atendiendo sobre todo a la edad de los trabajadores que se vieron afectados por la reconversión; los más jóvenes tuvieron que asumir las consecuencias más negativas de unas transformaciones que encontraban su origen profundo en el gran cambio de rumbo de la economía mundial iniciado una década antes. Los trabajadores de reciente incorporación a mediados de los ochenta absorbieron el inédito despunte del paro en el Puerto de Sagunto y los más afortunados tuvieron que lidiar con unas condiciones laborales que ya no eran las de sus padres.

... eso me pasó en Altos Hornos, y yo cogí un trauma y caí enfermo y ahora me he jubilado por culpa de esa enfermedad, porque tuve un trauma, se me metió en la cabeza que tenía 32 años, dos hijos, la mujer, y qué iba a hacer yo, con la experiencia de la carta del paro, porque para mí en aquella época se disparó el paro, que sería, en el 85. Al año siguiente, yo ya caí enfermo por depresión pero pensé que era una cosa que pasaba y ya está. Estuve trabajando, me metí en el Fondo de Promoción, y al final me diagnosticaron en el 86 esquizofrenia paranoide, cuando me tuve que medicar para poder trabajar, fui aquí a ENFER-SA y entonces la gente si podían no explicarte una cosa te lo hacía.

(Varón, 53 años)

La población eminentemente masculina —ya que hasta el 83 el modelo es típicamente fordista y masculino— que se vio afectada por la Reconver-

sión Industrial, transitó entonces por escenarios insospechados hasta el momento.

A lo largo de las décadas de los años ochenta y noventa, los niveles de cohesión social conseguidos fundamentaron una reacción colectiva frente a las nuevas condiciones de crisis enormemente beligerantes, en la defensa de la estabilidad e identidad ganada (Gallego y Nacher, 1996) e incluso como en el caso del Puerto, cuando «una sociedad local dispone de una urdimbre institucional de comunicación intersubjetiva cuenta con una ventaja sustancial para adaptarse al cambio preservando en buena medida la cohesión social frente al exterior y la lealtad individual al lugar de radicación» (Harvey, 1993; Lash y Urry, 1994, citado en Gallego y Nacher, 1996: 100).

Sin embargo, a 26 años de la reconversión industrial y de la progresiva reconfiguración de las realidades laborales el panorama ya no es el mismo. Evidentemente las condiciones objetivas que possibilitaban una identificación con el trabajo y la comunidad y un bajo coste de la acción colectiva se han difuminado. Pero a la hora de valorar el estatus y la vigencia de estos antiguos referentes debemos ir por partes.

Por una parte, como hemos señalado, el trabajo fordista y masculino de la gran factoría ha desaparecido y con él todo un patrón de deseabilidad que sobrevolaba el ideario de seguridad que suponía la sidero-metalurgia. Sin embargo, los nuevos trabajadores del Puerto de Sagunto vieron su socialización impregnada por éste imaginario de chimeneas encendidas y demiurgo creador. Esto les lleva a resignificar y redimensionar el papel de la antigua factoría a través de un ejercicio de adaptación al futuro. El aura de una identidad marcada por el trabajo industrial y la necesidad de sobrevivir sigue viva y la aculturación propia de un pueblo con apenas cien años, construido a fuerza de buscar trabajo, continúa siendo un pilar sólido para aquel que llega al Puerto.

Mis padres llegaron aquí en los cincuenta y mi padre encontró trabajo, yo he ido a la Formación Profesional y evidentemente no he encontrado el trabajo de mi padre, pero sí que hay... como algo que creo que tenemos en común. Hay mucha gente trabajando en los polígonos y gente que viene de fuera todavía, ¿no? Yo no me preocupo por eso (por la identidad), pero algo hay.

(Varón, 29 años)

Otro de las peculiaridades identitarias del Puerto que se ha visto trastocada ha sido la diferencia con respecto al «otro», anteriormente expresada. Con la reconversión industrial llegó el final del paternalismo y el final de la diferencia que la propia Fábrica alentaba entre los habitantes del Puerto. Por su parte, Sagunt es una ciudad moderna y diversificada y la polaridad de antaño se va perdiendo.

Yo creo que lo de recuperar las casas de la Gerencia (ciudad jardín segregada) para el pueblo ha sido una cuestión básica como en todos los pueblos que necesitan algo público, no tiene que ver con historias de resquemores ni nada de eso. Pero mis padres sí que no pueden ver a los saguntinos, a mí ya me da igual (...) aunque seamos diferentes.

(Mujer, 23 años).

Por último el estatus y la vigencia de la acción colectiva y de su dimensión política se han visto fuertemente trastocadas. Las respuestas han pasado a ser respuestas esporádicas y atomizadas, donde sin embargo todavía pueden leerse formas de *resistencias* ante un modelo precarizado (Montes Cató, 2007; Bouquin, 2008; Béroud y Bouffartigue, 2009; Calderón y López Calle, 2010, etc.). La desregularización y precariedad del nuevo mercado laboral abocan a los jóvenes trabajadores a actos de rebeldía puntual en los puestos de trabajo, ante el descrédito de la sindicación o la acción colectiva. A pesar de todo parece imposible desvincular al trabajo mismo de algún tipo de conciencia, aunque ésta se mantenga en estado latente.

No vamos a parar la fábrica, pero cuando llevas tres días trabajando en un turno de noche, pues el último día estás hasta la huevos y tienes ganas de parar la fábrica aunque solo sea por decir, joder que está fábrica la llevo yo y conozco mi trabajo y estoy ya un poco cansado y te mandan y te mandan aunque sea el encargado.

(Varón, 30 años)

5. *¿Patrimonializar la respuesta?*

Una de las intenciones de esta investigación es archivar, inventariar y registrar las prácticas de acción colectiva con el objetivo de concretarlas como enunciado performativo y demostración práctica para la memoria de clase y la acción reflexiva.

Al ser conscientes de la realidad en la que vivimos, la investigación en curso, de la que es una pequeña muestra este texto, tiene presente las condiciones objetivas tanto del momento pasado como del actual. Reconocemos, siguiendo a Calderón y López Calle (2010: 11), que «en los nuevos contextos del trabajo fluido, la precariedad existencial va de la mano de un debilitamiento de la capacidad de autorreconocimiento». Por esta razón creemos que refrescar la memoria a través de la utilización de los mecanismos de investigación de los que disponemos podría ayudar a los nuevos trabajadores a afrontar el conflicto capital-trabajo sabiendo cómo funcionan y funcionaron los mecanismos de explotación así como sus respuestas colectivas y organizadas.

Sabemos que la producción cultural de los obreros, hasta ahora, pocas veces se ha archivado (Ribeiro Durham, 2004), por ello, activando este tipo de repertorios patrimoniales desde la sociedad civil nos alejamos, sin ser la única forma posible de hacerlo, de obituarios prematuros de clase y violencias estructurales que tratan de cosificar el mundo del trabajo y las respuestas colectivas.

Por último, la recuperación de la memoria en forma de patrimonio nos recuerda la relación dialéctica del pasado con el presente (Lowenthal, 1998), pudiendo y deseando que ésta facilite «una cualidad mental que ayude a usar la información y a desarrollar la razón para conseguir recapitulaciones lúcidas de lo que ocurre en el mundo y de lo que quizás esté ocurriendo dentro de cada uno (Wright Mills, 1959 [1999]: 25). El paso previo para experimentar fuerza y capacidad de organización pasa por hacer pasar a éstas por la memoria.

Referencias bibliográficas

- Argente, C. y Gallego, J. R. (1989), *La economía del Camp de Morvedre: un análisis presente-futuro*, Sagunto, Caja de Ahorros de Sagunto.
- Beltrán, M. (1990), «Cinco vías de acceso a la realidad social», en García Ferrando, M., Ibáñez, J. y Alvira, F. *El análisis de la realidad social: Métodos y técnicas de investigación*, Alianza Editorial, Madrid.
- Béroud, S. y Bouffartigue, B. (2009), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives?*, París, La Dispute.
- Bertaux, D. y Bertaux-Wiame, I. (1981), *Enquete sur la boulangerie artisanale en France*, París, Cordes.
- Bodí, J.; Faus, A. y González, R. (2007), *Los cambios estructurales del mercado laboral como condicionantes de la identidad social e individual de los trabajadores. El caso del Puerto de Sagunto*, AHM, Valencia, Sin editar.
- Bouquin, B. (2008), *Résistances au Travail*, París, Syllepse.
- Bourdieu, P. (2000), *La distinción. Criterios y bases sociales del gusto*, Madrid, Taurus.
- Cabrera Varela, J. (1991), «La reproducción del sistema ideológico nacionalista», *Reis* 54, pp. 113-135.
- Calderón, J. A. y López Calle, P. (2010), «Transformaciones del trabajo e individualización de las relaciones laborales», *Sociología del Trabajo* 68.
- Castel, R. (1998), «Centralité du travail et cohésion sociales», J. Kergoat, J. Boutet, J. H. Jacot y D. Linhart, *Le monde du travail*, París, Éditions La Découverte, pp. 50-65.
- Castillo, J. J. (1998), «Biografías rotas: los ex trabajadores, eslabones perdidos de los nuevos modelos productivos», en *A la búsqueda del trabajo perdido*, Madrid, Editorial Tecnos, pp. 107-146.
- Denzin, N. K. (1989), *Interpretative biography*, Newbury Park (CA), Sage (Qualitative research methods; 17).
- Diputación Provincial de Valencia (1981), *El conflicto siderúrgico a Sagunto*, Valencia.
- Gallego, J. R. y Nacher, J. (1996), «Territorialización de base industrial: el caso del Puerto de Sagunto», *Sociología del Trabajo* 26.
- García Calavia, M. A. (2008), «Despidos laborales, fracturas sociales e identitarias», *Revista Internacional de Sociología* LXVI/51, septiembre-diciembre.
- García Canclini, N. (1999), «Los usos sociales del patrimonio cultural», en VV.AA., *Patrimonio etnológico. Nuevas perspectivas de estudio*, Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico, Sevilla.
- Girona, M. (1989), *Minería y siderurgia en Sagunto*, Valencia, Alfons el Magnànim.
- Guasch, O. (1997), *La observación participante*, Madrid, Cuadernos Metodológicos, CIS.
- Harvey, D. (1993), *The Condition of postmodernity*, Cambridge, Blackwell Pub.
- Hernández, G. M., (2007), *La memoria construida*, Valencia, Tirant Lo Blanch.
- Lash, S. y Urry, J. (1994), *Economies of Signs and Space*, Londres, Sage Publications.
- Linhart, D.; Rist, B. y Durand, E. (2003), *Perte d'emploi, perte de soi*, Ramonville Saint-Agne, Editions Érès.
- Lowenthal, D. (1998), *El pasado es un país extraño*, Madrid, Akal.

- Martín, J. (1991), *Urbanismo y arquitectura industrial en Puerto de Sagunto*, Sagunto, Caja de Ahorros de Sagunto.
- Montes Cató, J. (2007), *Relaciones de poder y trabajo. Las formas contemporáneas de explotación laboral*, Poder y Trabajo, Buenos Aires.
- Navarro, B. (2008), *La memoria necesaria, historia del Puerto de Sagunto*, vol 2., Puerto de Sagunto, Autoeditado.
- Ortí, A. (1995), «La confrontación de modelos y niveles epistemológicos en la génesis e historia de la investigación social», J. M. Delgado y J. Gutiérrez (coords.), *Métodos y técnicas de investigación en Ciencias Sociales*, Madrid, Síntesis.
- Prat, J. (coord.) (2004), *I això és la meua vida*, Barcelona, Generalitat de Catalunya, Departament de Cultura.
- Pujadas, J. J. (1992), *El método biográfico: El uso de las historias de vida en Ciencias Sociales*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Reig, R. (1999), «Recuérdalo tú y cuéntalo a otros. Las relaciones laborales en altos Hornos de Sagunto», *Reconversión y Revolución*, Valencia, Universidad de Valencia, Comisión Ciudadana para la Defensa de la Gerencia de AHM de Sagunto.
- Ribeiro Durham, E. (2004), «Cultura, patrimonio y preservación», en A. Augusto Arantes (comp.), *Produciendo el pasado. Estrategias de construcción del patrimonio cultural*, Sao Paulo, Brasil.
- Rodríguez Cuadros, E. (1999), «Los hijos de Prometeo: historia de un negro suelo amado», *Reconversión y Revolución*, Valencia, Universidad de Valencia, Comisión Ciudadana para la Defensa de la Gerencia de AHM de Sagunto.
- Simeón Riera, J. D. (1999), «El franquismo vivido e imaginado desde una sociedad industrial: El puerto de Sagunto», I. Saz y A. Gómez Roda (coords.), *El franquismo en Valencia. Formas de vida y actitudes sociales en la posguerra*, Valencia, Universidad de Valencia.
- VV.AA. (2008), *Historia del sindicalista*, Fondo histórico UGT, Recurso en línea.
- Wright Mills, C. (1959 [1999]), *La imaginación sociológica*, Madrid, Fondo de Cultura Económica.

Resumen: «¿Y ahora qué? Patrimonio, identidad y trabajo a 26 años de la reconversión industrial en el Puerto de Sagunto»

El Puerto de Sagunto (Valencia, España) fue en el siglo pasado una pequeña ciudad factoría que durante algo más de 70 años vivió por y para el acero.

Utilizando los dispositivos del fenómeno patrimonializador como hilo conductor, el presente artículo trata de rescatar los diferentes elementos cohesionadores que conformaron la identidad colectiva de esta comunidad. De entre todos ellos y durante aquellos años, la acción colectiva se mostró como el verdadero elemento vertebrador de la dimensión política de los trabajadores, hasta la reconversión industrial.

Tras ello, el texto atiende al estatus y vigencia de tales referentes en un nuevo contexto que ha transformado por completo el mundo del trabajo y que poco o nada tiene que ver con aquellos años. La resignificación de los antiguos referentes o las resistencias atomizadas en los puestos de trabajo, ejemplificarían el momento presente.

Por último se abre la discusión sobre cómo y para qué patrimonializar la acción colectiva y la memoria del trabajo, en un momento en el que el patrimonio prima la dimensión material y obvia las experiencias directas e inmateriales de los trabajadores.

Palabras Clave: sidero-metalúrgica, cohesión, conflicto capital-trabajo, respuestas colectivas, capacidad de auto-reconocimiento.

Abstract: «And now what? Heritage, identity and work, 26 years after industrial restructuring in Puerto de Sagunto»

Puerto de Sagunto (Valencia, Spain) was during the last century a small factory town that for more than 70 years lived by and for steel.

Using devices related to a heritage phenomenon as a guide, this article attempts to rescue the different cohesive elements that shaped the collective identity of this community. Among them and during those years, collective action was found to be the real backbone of the workers' political dimension until the industrial restructuring.

Afterwards, the text addresses the status and validity of such references in a new context that has transformed totally the world of work and has got little or nothing to do with those years. The redefinition of the old references or the atomized resistances in the workplace would be a clear example of the present moment.

Finally, a discussion is opened about how and what for to make heritage of the collective action and the working memory, at a time when the heritage give priority to tangible dimension and obviates direct and intangible experiences of the workers.

Keywords: iron and steel metallurgical, cohesion, capital-work conflict, collective responses, capacity of self-recognition.

Resumen: «¿Y ahora qué? Patrimonio, identidad y trabajo a 26 años de la reconversión industrial en el Puerto de Sagunto»

El Puerto de Sagunto (Valencia, España) fue en el siglo pasado una pequeña ciudad factoría que durante algo más de 70 años vivió por y para el acero.

Utilizando los dispositivos del fenómeno patrimonializador como hilo conductor, el presente artículo trata de rescatar los diferentes elementos cohesionadores que conformaron la identidad colectiva de esta comunidad. De entre todos ellos y durante aquellos años, la acción colectiva se mostró como el verdadero elemento vertebrador de la dimensión política de los trabajadores, hasta la reconversión industrial.

Tras ello, el texto atiende al estatus y vigencia de tales referentes en un nuevo contexto que ha transformado por completo el mundo del trabajo y que poco o nada tiene que ver con aquellos años. La resignificación de los antiguos referentes o las resistencias atomizadas en los puestos de trabajo, ejemplificarían el momento presente.

Por último se abre la discusión sobre cómo y para qué patrimonializar la acción colectiva y la memoria del trabajo, en un momento en el que el patrimonio prima la dimensión material y obvia las experiencias directas e inmateriales de los trabajadores.

Palabras Clave: sidero-metalúrgica, cohesión, conflicto capital-trabajo, respuestas colectivas, capacidad de auto-reconocimiento.

Abstract: «And now what? Heritage, identity and work, 26 years after industrial restructuring in Puerto de Sagunto»

Puerto de Sagunto (Valencia, Spain) was during the last century a small factory town that for more than 70 years lived by and for steel.

Using devices related to a heritage phenomenon as a guide, this article attempts to rescue the different cohesive elements that shaped the collective identity of this community. Among them and during those years, collective action was found to be the real backbone of the workers' political dimension until the industrial restructuring.

Afterwards, the text addresses the status and validity of such references in a new context that has transformed totally the world of work and has got little or nothing to do with those years. The redefinition of the old references or the atomized resistances in the workplace would be a clear example of the present moment.

Finally, a discussion is opened about how and what for to make heritage of the collective action and the working memory, at a time when the heritage give priority to tangible dimension and obviates direct and intangible experiences of the workers.

Keywords: iron and steel metallurgical, cohesion, capital-work conflict, collective responses, capacity of self-recognition.

LA ROPA ESTANDARIZADA

Innovaciones en la producción, comercio y consumo de vestuario en el Madrid del siglo xvii**

Durante las primeras décadas del siglo xvii, de los talleres de la confección de media Europa comenzó a surgir un nuevo producto, la ropa hecha, lista para llevar (*ready-to-wear clothing*), que sentó las bases de la transformación más radical habida en la Edad Moderna en este sector: la estandarización de las prendas y la consiguiente reducción de los costes de producción (Lemire, 1997; Spufford, 2000). La nueva industria arraigó en las principales ciudades de Inglaterra, Países Bajos, Francia e Italia, que son los casos más estudiados (Roche, 1989; Belfanti, 1995; Deceulaer, 2000; De Vries, 2009); aunque Madrid, como intentaremos demostrar, no les fue a la zaga¹. En la capital de los Austrias los protagonistas de esta innovación productiva fueron los sastres roperos, con sus relaciones basadas en la mercantilización artesana, la subcontratación de la mano de obra y la búsqueda a toda costa de la maximización de beneficios. Mucho antes de dar comienzo la Revolución industrial –y, por supuesto, de la invención de la máquina de coser–, el sector de la confección había configurado un mercado de trabajo exclusivo y con normas que anticipaban las de siglos posteriores (V. López y J. Nieto, 2010).

Estas transformaciones en los modos de producción y comercialización de la indumentaria –que a la vez alentaron y respondieron a cambios en las pautas de consumo²– obligan a revisar las hipótesis planteadas por algunos historiadores sobre el papel vanguardista de Inglaterra en el origen de la ropa lista para llevar, pues los estudios de la última década apuntan a un origen múltiple en distintos países y ciudades de Europa (Deceulaer,

Recibido: 2-X-2010

Versión final aceptada: 30-XI-2010

* Grupo Taller de Historia Social, C/ Corcho 5-F, 28729 Navalafuente, Madrid. Correo electrónico: info@historiasocial.org, [www.historiasocial.org].

** Este artículo es parte de una investigación más amplia sobre la elaboración de vestuario en el Madrid de la Edad Moderna, que estamos llevando a cabo en la Universidad Autónoma de Madrid. Quisiéramos agradecer a Juan Carlos Zofío y Arianna Giorgi su gentileza al facilitarnos información para la elaboración de este trabajo.

¹ Unas primeras notas sobre el caso madrileño, en J. A. Nieto Sánchez (2006: 127-129).

² En la línea de la «economía de las convenciones» planteada por H. Deceulaer (2000).

2000), incluida España. Igual revisión merecen las teorías que sostienen la supuesta rigidez del sistema gremial, que también han sido objeto de crítica en otros ámbitos (Sonenscher, 1989; Farr, 1997; Cerutti, 1998; Espstein y Prak, 2008; C. Lis y H. Soly, 2008). Para el caso madrileño, la evidencia apunta a que el sector de la confección fue capaz de adaptarse a la creciente y variada demanda de prendas de vestir derivada del desarrollo capitalino, de abrir paso en su seno a la mercantilización y configurar redes flexibles de subcontratación favoreciendo la movilidad del trabajo.

El avance de investigación que aquí presentamos cubre la mayor parte del siglo XVII, periodo en el que se desarrolla en Madrid la industria de ropa hecha. Los quince inventarios de tiendas de ropería que hemos localizado hasta el momento para esta etapa histórica constituyen el principal aporte documental. Con ello pretendemos arrojar algo más de luz sobre el papel de la confección y su comercio en las economías urbanas preindustriales y, en concreto, en la de Madrid, cuyo protagonismo ha quedado ensombrecido por el brillo de otras capitales como Londres o París.

La exposición la hemos dividido en tres apartados. En el primero abordamos de forma somera la evolución interna del gremio de sastres que dio origen a la ropería de nuevo. En el segundo, definimos los cambios que esta industria imprimió en los productos y la organización del trabajo, principalmente, mediante la estandarización, las nuevas vías de provisión de materias primas y las redes de subcontratación de la mano de obra. Y, finalmente, nos detenemos, en la medida en que el estado actual de la investigación nos lo permite, en las transformaciones concomitantes en la comercialización y el consumo de ropa hecha.

1. De sastres a mercaderes de ropería

En 1625 hay en la metrópoli madrileña 280 maestros sastres agremiados, que componen el 47,5 por 100 de los oficios de la confección de los que tenemos información cuantitativa para este periodo: calceteros, jubeteros, cordoneros, bordadores, roperos de nuevo y roperos de viejo (cuadro 1). Sus números explican la importancia de la demanda de vestido en una población en constante crecimiento por sus dos extremos sociales: los privilegiados y los que viven de su trabajo. El gremio se adapta a las necesidades de estos y otros grupos intermedios a través de una especialización interna que diferencia, en la cúspide del prestigio y el privilegio, a los sastres de la Casa Real y las casas nobiliarias más señeras, y, en la ancha base del oficio, a los sastres ropavejeros (o roperos de viejo) que rehacen prendas usadas para el surtido de clases populares, un tipo de demanda menos cualificada aunque no por ello desdeñable desde el punto de vista cuantitativo.

La crema de los sastres madrileños viste a los privilegiados. Talleres como los de Juan de Zamora, Miguel Hernández, el sastre de las damas de la reina, Miguel de Montalto o Gregorio de Puelles dan el tono a la vestimenta cortesana (Zofío, 2005: 292-355; Nieto, 2006: 147-154). Desde la misma instalación de la Corte en 1561, estos artífices son los responsables de que la moda española se extienda más allá de los confines del Imperio y que incluso en otras cortes se adopte el sobrio traje masculino de paño negro, que, al gusto de Fe-

Cuadro 1. Evolución del número de maestros de siete oficios de la confección, 1625-1706

Oficios	1625	1646	1649	1654	1657	1666	1674	1682	1706
Bordadores	30	89	94	100	84	36	44*	52*	61
Calceteros	29	28	27	31	29	38	40	46	59
Cordoneros	144	96	90	88	87	64	63	62	58
Jubeteros	29	51	56	41	40	43	38	35	40
Roperos de nuevo	31	45	41	41	25**	20**	27	24*	22
Roperos de viejo	47	74	76	84	80	66	82	83	75
Sastres	280	295	320	338	368	310	297	329	289
Total	590	674	704	723	713	577	591	631	604

Fuente: AGS *Contadurías Generales*, libros 59 y 86 (para 1625) y AVM, *Secretaría*, 3-425-2 (para 1646), 3-426-6 (1649), 3-428-3 (1654), 3-429-3 (1657), 3-431-1 (1666), 3-432-2 (1674), 3-433-2 (1682) y 3-434-1 (1706).

* Valores medios al carecer de datos en dicho año.

** Solo roperos de las calles Mayor y Boteros.

lipe II, se compone de jubón ajustado, calzas de muslos acuchillados, capa corta y cuello muy alto rematado con una pequeña gorguera³. Para satisfacer puntualmente los encargos de sus selectos clientes, estos sastres subcontratan las diferentes obras a todo un elenco de pasamaneros, bordadores, cordoneros, calceteros o jubeteros. La coordinación de estos oficios permite que los paños, lienzos y sedas acaben convertidos en uno de los 133 diseños o *trazas* recogidos en el famoso manual de Juan de Alcega (Alcega, 1589).

El grueso de la confección, sin embargo, se desarrolla en un archipiélago de pequeños talleres descapitalizados, en los que se emplea el maestro y su familia y, a lo sumo, uno o dos oficiales. El influjo cortesano refuerza la polarización social en el seno de la maestría. El ideal corporativo de la *desigualdad limitada* se diluye en una conspicua diferenciación económica entre una minoría que acapara los cargos gremiales, comienza a generar estrategias de maximización de beneficios y se transforma en una poderosa elite mercantil urbana, y una mayoría de artífices que pierde autonomía e incluso se proletariza (Nieto, 2006)⁴. Baste un dato: en 1625, el 40 por 100 de los mancebos y oficiales trabajan para cuatro maestros sastres. Otros se benefician de la mano de obra temporal y no cualificada de los llamados añeros y meseros, mientras que los oficiales ven cada vez más inalcanzable el objetivo de la maestría debido a la reducción del salario real y el aumento de las tasas de examen. Todo ello se produce no sin resistencia, como lo prueba la huelga que protagonizan los oficiales y maestros sastres proletarizados en 1607, amparada por la Cofradía de san Antonio de Padua (Nieto, 1995). Aca-

³ La fama del vestido español –y, por tanto, de los sastres madrileños– llegó hasta Suecia, donde la Corte de los Vasa no dudó en encargar trajes «a la española», como mostró L. Rangström (2005) en la exposición *El Quijote en sus Trajes*. Sobre la indumentaria española en el siglo XVI, es imprescindible la consulta de C. Bernis (2001).

⁴ Este proceso de mercantilización también se observa entre calceteros y jubeteros.

bando el siglo, los oficiales siguen denunciando la contratación, contraria a las ordenanzas, de aprendices, meseros y añeros para la realización de obras de sastrería (AHN, Consejos, lib. 1279, f. 156; Nieto, 1996: 267-268).

La producción de los sastres es aún a finales del siglo XVI personalizada, realizada por encargo y a la medida de un cliente que aporta la tela y otros complementos, previo paso por las tiendas de los mercaderes de paños, sedas o lienzos. La lentitud y el elevado coste de este tipo de producción no se adapta bien a la demanda del crecido número de piezas iguales que se requiere, por ejemplo, para los uniformes del ejército, los hábitos de los distintos estamentos clericales, las libreas de los criados, los uniformes de los niños y niñas internados en los colegios de la ciudad; y tampoco se acopla a las necesidades y capacidad adquisitiva de una clase media compuesta de nobles de mediano pasar, funcionarios de escala menor, criados de la Casa Real, artesanos prósperos, tenderos, pretendientes, etc. Por ello, a surtir este sustancioso sector de la demanda se dedica otra especialización, vigente en la sastrería desde la instalación de la Corte en 1561: la ropería de nuevo, es decir, la oferta de prendas hechas, listas para llevar.

Esta innovación productiva introduce cambios en la organización del oficio. Los roperos de nuevo –31 maestros en 1625– adquieren directamente de los productores las telas con las que realizan –o encargan a otros colegas– diferentes partes de la indumentaria: desde piezas completas (basquiñas, jubones, camisas...) a ítems susceptibles de ser combinados y adaptados a diferentes prendas (mangas, calzones, cuellos...). Muchos de los 45 roperos de nuevo de 1646 –el número máximo de todo el siglo– comercializan estos artículos en sus tiendas de la Plaza Mayor y calles aledañas de Boteros, Amargura, Toledo, Postas y Mayor, donde se ubica lo más granado del comercio cortesano.

El éxito de la ropería de nuevo atrae a hombres de negocios que no proceden del mundo artesanal. En la década de 1640, justo en el momento de mayor presión de la Corona a los roperos para la confección de vestuario militar, hay en el oficio varios familiares de la Inquisición, que, por ello, tienen restricciones para ejercer oficios manuales y se limitan a la dirección (Cerrillo Cruz, 1999)⁵. Entre ellos se encuentran dos hombres de negocios españoles que C. Sanz Ayán sitúa años después entre los «negociadores más relevantes» en los tratos crediticios con la monarquía de Carlos II. Se trata de Juan Bautista de Benavente y Juan de Solerana, familiares del santo Oficio, «roperos de nuevo» en la década de 1640 y asentistas de la Corona, ellos mismos o sus parientes, a partir de 1650 (Sanz Ayán, 1989: 393-396)⁶. Sin llegar a tan altos vuelos, entre los roperos hay procuradores de los Consejos como Francisco de la Bastida, gente adinerada como Antonio González, que aparece entre los ha-

⁵ A mediados del siglo, la ropería de nuevo, con cinco en total, es el oficio madrileño con más familiares de la Inquisición en sus filas. Los cereros, lenceros y chapineros, oficios con un fuerte componente mercantil, contaban con un solo familiar, igual que el arte de ebanistería.

⁶ En el caso de Juan Bautista de Benavente parece que sus relaciones con el abasto del Ejército en los años 1630 –no solo de vestuario, también de utillaje para los caballos– le catapultaron al asiento de granos y caballos para la milicia. Desde 1649 era depositario del Consejo de Cámara y desde 1665 tesorero del Consejo de Órdenes. Por su parte, Solerana también suscribía contratos con el Ejército, y su hermano Francisco, junto con la compañía Cerratón, acabó convirtiéndose en asentista de granos del Ejército de Cataluña.

bitantes más acomodados de Madrid en 1684 (AHN, Consejos, leg. 12.470) y otros cuyos hijos ascienden socialmente al convertirse en agentes de negocios. En suma, al frente de esta industria se sitúan, por un lado, los roperos que son maestros sastres examinados y que forman parte de esa minoría de artesanos acaudalados que se sirve de la mano de obra de otros colegas con menos recursos; y, por otro lado, los capitalistas que acuden al calor de los beneficios y contratan a maestros sastres. Todos ellos conforman la cúpula empresarial de mercaderes-fabricantes que se hace con diverso tipo de contratas y despunta claramente en el ramo de la confección entre 1630 y 1650.

El ascenso económico y social de los roperos de nuevo también explica su rápida constitución como gremio independiente de los sastres. No bien se habían aprobado sus ordenanzas, con el título de *mercaderes de ropería*, en 1637, vemos a tres de ellos haciéndose con el encargo de confeccionar 4.000 capotes y el mismo número de medias de paño ordinario para el Ejército de Su Majestad. El Estado, principal cliente de los roperos, valora en grado sumo su rapidez en la entrega. Después, en el clímax de la Guerra de los Treinta Años, vendrán otras diez contratas militares, suscritas de forma individual y corporativa entre 1639 y 1648. Se trata de un negocio suculento, que asciende a 4.255.575 reales, valor equivalente a 38.000 vestidos de infantería, casi 1.000 de caballería, 4.000 capotes, 4.175 pares de medias, 442 jubones... Los roperos equipan a la infantería con capote, calzón, media de paño ordinario, jubón de lienzo, colete de badana, sombrero de lana basta, dos camisas, dos valonas y zapatos; y a la caballería con ferreruero, calzón de paño, sombrero, jubón, banda de tafetán, una docena de cintas de seda, un par de medias, espadín con tahalí, camisa, valona, colete y un par de botas de vaqueta con sus espuelas y guardapolvos. Estos dos uniformes solo contemplan sendas tallas: de «medida mayor» y «medida menor» (AGS, *Contaduría Mayor de Cuentas*, 3.^a Época, leg. 651).

2. La ropa hecha

Antes de nada es importante precisar qué entendemos por ropa hecha. En general, solemos asociar este producto con el siglo XIX y el desarrollo de la división capitalista del trabajo, la producción mecanizada en talleres semiespecializados, el trabajo de la mujer y la publicidad. Ahora bien, como ha demostrado Harald Deceulaer, la mayoría de estos rasgos específicos existen ya en los Países Bajos al comienzo de la Modernidad. También en el Madrid del siglo XVII. ¿Qué distingue, pues, a la ropa hecha? Desde nuestro punto de vista, la estandarización, la forma de provisión de la materia prima y la subcontratación del factor trabajo. Veamos en detalle estos tres elementos para el caso de Madrid.

Estandarización

La ropa hecha implica la factura de un número de piezas iguales y el establecimiento de tallas, que en un principio no son homologadas y varían según fabricante y tipo de prenda. Las primeras referencias aparecen en el inventario

del ropero Pedro Rico, elaborado en 1630. En él se alude a unas tallas «grandes» y «pequeñas», y a otras «de vara de largo», «vara y media», «vara y cuarta de largo», «vara y sesma», «vara menos sesma de largo», «vara menos ochava de largo» y «vara y ochava de largo» (AHPM, Prot. 5.182, ff. 260-290). Según avanzamos en el tiempo, el tallaje se complica hasta el extremo que podemos apreciar en 1681, cuando los tasadores de la ropería de Jacinto Pérez apuntan los vestidos de «dos tercias», «siete dozavas y vara y sesma de capa»; las capas se confeccionan de «vara y cuarta», «vara y ochava», «vara y tercia», «vara y dozavo», «vara de largo», «vara y cinco dozavos de largo», «vara y un tercio de largo»; calzones los hay «grandes», de «dos tercias de largo», «dos tercias y dos dedos», «siete dozavos», «media vara», «dos tercias menos dos dedos»; los jubones tienen en cuenta el perímetro del talle, por lo que son de «media vara de talle», «cinco dozavos de talle» o «pequeños»; y, por último, las casacas se presentan de «vara de largo» y de «dos tercias» (AHPM, 12.549, ff. 227-254).

La estandarización requiere poner en dos dimensiones los patrones de las prendas a realizar, tarea que facilitan los libros de *Geometría y trazas*, como el ya mencionado de Juan de Alcega, y otros tratados del Arte del Vestido que a manera de manuales se elaboran desde 1580. El triunfo de la ropería también se colige de la reiterada edición de nuevos tratados, pues el cambio de las modas impulsado por los confeccionistas dejaba obsoletos los patrones con cierta rapidez. Nuestros sastres fueron pioneros en este punto, lo que remite a la importancia de la confección española a finales del siglo xvi y principios del xvii (Puerta Escribano, 2001)⁷. Ya en 1609 un burócrata japonés, según nos informa Braudel, expresaba su asombro ante la variedad de la indumentaria española, «terreno en el que son tan poco constantes, que cada dos años están vestidos de manera diferente» (Braudel, 1984: 270 y 276).

Provisión de materia prima

Sin duda, uno de los logros de la ropería es la oferta de vestuario nuevo, a la moda, e incluso de apariencia suntuaria, a un precio más bajo que las prendas de sastrería convencionales y, por tanto, asequibles a mayor número de consumidores. Los medios que lo posibilitan pasan por la reducción de los costes de producción, especialmente de la materia prima y de la mano de obra, ya que el proceso de trabajo sigue siendo completamente artesanal. Los roperos de nuevo, adoptando el concepto de economía de escala, comienzan a comprar al por mayor en lonjas y ferias, exactamente igual que lo hacían los mercaderes de paños, sedas o lienzos, proveedores naturales de los sastres. Esto es algo que hasta la fecha no habían realizado otros artesanos. En 1615, Suárez de Figueroa, en su *Plaza Universal de todas las ciencias*, lo expresa claramente. Los roperos de Madrid, afirma, «venden los vestidos a menor precio de lo que salen hechos en casa» debido a que compran «por junto, y en las partes donde los mismos mercaderes, todo cuanto interviene en las obras, como paños, sedas, aforros, pasamanos

⁷ En este sentido, resulta sorprendente que el país donde se escribieron los primeros tratados —el de Juan de Alcega se publica en Madrid en 1580, el de Diego de Freyle en Sevilla en 1583— sea de los últimos en reconocer su papel en el devenir de la industria de la confección.

Cuadro 2. Paños y ropa hecha en los inventarios de los roperos de nuevo, 1614-1681 (valor en reales)

Roperos	Valor total	Paños		Ropa hecha		Otros	
		Valor	%	Valor	%	Valor	%
Pedro de Villarroel, 1614	16.566	3.608	21,78	11.285	68,12	1.673	10
Pedro Rico, 1630	37.354	8.364	22,39	28.990	77,6		
Tomás de Valtierra, 1644	69.888	19.372	27,71	48.816	69,84	1.700	2,43
Francisco García, 1647	34.719	16.694	48,08	17.725	51,05	300	0,86
Francisco de la Bastida Cía., 1649	92.941	67.662	72,8	25.279	27,2		
José Escalada y Cía., 1650	50.735	19.350	38,13	31.385	61,86		
Juan Gutiérrez de Ayllón, 1650	75.581	35.871	47,46	39.301	51,99	408	0,53
Jaime Durán, 1652	5.551			5.551	100		
Antonio García, 1656	62.278	43.560	69,85	18.718	30,05		
Lorenzo Basalto, 1660	10.026	3.847	38,37	6.179	61,62		
Antonio de Vergara, 1661	42.051			42.051	100		
Gabriel Rodríguez y Cía., 1662	32.273	29.027	89,94	3.246	10,06		
Domingo Rodríguez, 1673	112.710	57.399	50,92	53.915	47,83	1.396	1,23
Jacinto Pérez y María García, 1681	44.795	19.008	42,43	25.502	56,93	285	0,63

Fuente: AHPM, Prot. 2.559, ff. 560r-599v (Pedro de Villarroel); 5.182, ff. 260r-290r (Pedro Rico); 7.007, ff. 78 y ss. (Tomás Valtierra); ff. 7.012, ff. 412r-418r (Antonio García); 7.141, ff. 636r-638v (Jaime Durán); 7.249, ff. 763r-774r (Antonio de Vergara); 7.475, ff. 560r-575v (Francisco García); 8.254, ff. 751r-766v (compañía de Juan de Escalada, Baltasar Rodríguez y sus esposas); 8.254, ff. 839r-856v (Juan Gutiérrez de Ayllón); 8.316, ff. 452r-456v (Lorenzo Basalto); 8.317, ff. 218r-219v (compañía de Gabriel Rodríguez, Baltasar Rodríguez y Miguel López); 8.439, ff. 72r-89r (Francisco de la Bastida, su mujer María Gómez y Marín de Castro); 9.835, ff. 743r-750v (Domingo Rodríguez); 12.549, ff. 227r-254r (Jacinto Pérez y su mujer María García).

y cosas así. De forma que, reduciéndose todas las ganancias a una, y no teniendo particular cuenta y razón, pueden hacer cualquier conveniencia. Mas la utilidad más considerable viene a ser, ahorrar el que se viste en sus tiendas los crecidos aprovechamientos de los sastres, que por este camino los pierden sin algún remedio» (Suárez de Figueroa, 1615: 361)⁸.

En los 15 inventarios de roperos de nuevo que hemos localizado para el periodo que nos ocupa, es posible diferenciar el *stock* de ropa hecha y el material adquirido para confeccionarla. Pese a que la mayor parte de lo inventariado –el 66 por 100– es ropa hecha, hay un 34 por 100 de paños en las trastiendas. Hablamos, obviamente, de cifras medias, pues hallamos roperos que solo tienen «obra hecha» –el modesto Jaime Durán y el próspero Antonio de Vergara, por ejemplo–, mientras que la compañía de Gabriel Rodríguez posee el 90 por 100 en paños, la de Francisco de la Bastida el 72,8 por 100 y Antonio García el 70 por 100 (cuadro 2).

Estos inventarios revelan la diferenciación económica en el seno del oficio. A mediados del xvii hay roperías que sobrepasan los 50.000 reales, como las de Francisco de la Bastida, Tomás de Valtierra, Antonio García o Manuela de Manzanedo; mientras que la tienda de María del Castillo, in-

⁸ Es importante señalar que la *Plaza Universal* es una copia de la obra homónima de T. Garzoni (1587) excepto en cinco discursos de oficios entre los que se incluye el de los roperos. Esta apreciación, en M. A. Arce Menéndez (1983, vol. II: 492).

ventariada en 1659 y cuya tasación desconocemos, contiene solo 22 vestidos de niño, 16 pares de guardapiés, 4 docenas de almillas, 6 piezas de rassa, 10 de damasquillo y 300 varas de lienzo (AHPM, 9.714, ff. 379-380)⁹. En 1652, el *stock* de Jaime Durán se valora en 5.551 reales y apunta a una especialización en la confección y venta de calzones (87 pares), ropillas (75) y capas (16). Y en 1660, las mercancías de Lorenzo Basalto en su tienda de la calle Boteros alcanzan los 10.026 reales, repartidos entre 149 pares de enaguas, 127 almillas, 37 vestidos¹⁰, 29 gabardinas, 21 mangas, 16 justillos, 14 jubones, 12 mantillas y un batiburrillo de basquiñas, guardapiés, mantos, manteos, *xaqueticas* y *avantales*. La ropa hecha se acompaña de 142 varas de cordellate, 74,5 de bayeta, 74 de jerguilla y pequeñas cantidades de bocacías, frisas, damasquillos, estameñas, estopas y lienzos.

Los roperos de nuevo de Madrid se proveen en dos circuitos, uno local y otro regional, y, en general, de paños y aditamentos de procedencia nacional. Larruga, un siglo después, alababa esta cualidad del gremio, que también podemos constatar en la centuria precedente. Los géneros nacionales representan, en términos de valor, el equivalente al 83,65 por 100, con la salvedad de que los inventarios solo recogen un porcentaje equivalente al valor de 4 de cada 10 prendas (cuadro 3)¹¹. Una parte de estos materiales los adquieren directamente en las tiendas de los mercaderes de paños Francisco del Río y Martín de Olarte; en las de lenceros como Diego Fernández –al que en 1650 debe 24.970 reales Tomás de Valtierra–, Juan de Lezcano, Diego de Ureña y Roque Sanz, a los que el mismo ropero encarga más de 500 camisas de munición y lienzo ordinario. Pese al abrumador porcentaje de paños nacionales, a mediados del siglo xvii, atraídos por la venta al fiado y muy probablemente por la calidad y los precios, hay roperos que se abastecen en lonjas de mercaderes extranjeros como la compañía flamenca liderada por Juan Manier, donde probablemente, el grueso de lo suministrado procediese de Flandes.

En el ámbito regional, el surtido de materiales se realiza mediante el apoderamiento a vecinos de Toledo para que adquieran en la ciudad Imperial y villas de su jurisdicción todo tipo de géneros de cordellate, estameñas, jerguillas, mantos, anascotes y otros tocantes al oficio. Entre 1658 y 1662, los roperos Esteban Pérez, Pedro Rodríguez, Juan de Villalba, Pedro de Allende y Castro, Gabriel Rodríguez y Baltasar Rodríguez Rondero suscriben este tipo de acuerdos (AHPM, 8.316, ff. 133 y 562; 8.317, ff. 8 y 244). En fechas anteriores, 1639 y 1647, los pedidos de vestuario militar implicaron a los tejedores de Brihuega y la Sierra, los lenceros gallegos y los productores de coletos de badana de Budía. Para confeccionar los calzones, el paño provenía de Las Navas del Marqués, Córdoba y Priego.

⁹ La información contenida en el inventario de María del Castillo no está valorada por los tasadores, por lo que no está incluida en los cuadros 2 y 3.

¹⁰ Por «vestido» se entiende el juego de prendas básico, que en el hombre se compone de jubón, ropilla y calzones, y en la mujer, de jubón y basquiña (A. Delgado Lorenzo, 2007).

¹¹ El porcentaje de tejidos nacionales es, sin embargo, inferior, aproximadamente el 50 por 100, en las tiendas de telas barcelonesas que analiza Lidia Torra para el periodo entre 1668-1686; pero se trata, en efecto, de tiendas de tejidos, no de roperías, y de una región como Cataluña con vías más fluidas de contacto con otras regiones europeas. Lidia Torra (2003).

Cuadro 3. Procedencia de los paños y ropa hecha en los inventarios de los roperos de nuevo, 1614-1681 (valor en reales)

Roperos	Valor total	Paños con procedencia		España		Extranjero	
		Valor	% sobre total	Valor	%	Valor	%
Pedro de Villarroel	16.566	8.149	49,19	7.811	95,85	338	4,15
Pedro Rico	37.354	9.635,5	25,79	6.113	63,44	3.522,5	36,56
Tomás de Valtierra	69.888	23.819,5	34,08	22.562,5	94,72	1.257	5,28
Francisco García	34.719	29.825,25	85,9	29.825,25	100	0	0
Francisco de la Bastida y Cía.	92.941	34.636,75	37,26	24.228,5	69,95	10.408,25	30,05
José Escalada y Cía.	50.735	8.161,5	16,78	7.582	92,89	579,5	7,11
Juan Gutiérrez de Ayllón	75.581	33.428	44,22	23.887	71,45	9541	28,55
Jaime Durán	5.551	660	11,88	660	100	0	0
Antonio García	62.278	26.587	42,69	23.238	87,40	3.349	12,60
Lorenzo Basalto	10.026	462,5	4,61	462,5	100	0	0
Antonio de Vergara	42.051	4.648	11,05	2.911	62,62	1.737	37,38
Gabriel Rodríguez y Cía.	32.273	6.786	21,02	3.766	55,49	3.020	44,51
Domingo Rodríguez	112.710	42.415	37,63	34.780	81,99	7.635	18,01
Jacinto Pérez y María García	44.795	37.132,25	82,89	34.993,25	94,23	2.139	5,77
Total	687.468	266.346,25	38,74	222.820	83,65	43.526,25	16,35

Subcontratación

Los relativamente extensos *stocks* de ropa hecha no se confeccionan en talleres grandes y centralizados donde operan muchos oficiales. En la mayoría de las ciudades europeas donde tiene lugar la «revolución silenciosa» de la ropería de nuevo, las prendas se manufacturan mediante acuerdos de subcontratación con maestros sastres proletarizados. Desconocemos en Madrid la cifra exacta de estos últimos, pero la conflictividad laboral de comienzos del siglo xvii sugiere su notable presencia. Por supuesto, para dotarse de mano de obra, los mercaderes de ropería también recurren a los contratos convencionales. En los asientos de aprendizaje, por ejemplo, se comprometen a dar al aprendiz el conocimiento exacto para «coser, cortar, vender y lo demás tocante al oficio» (AHPM, 8.315, f. 94). No es aquí donde hay que buscar las prácticas novedosas de los roperos, sino, como hemos señalado, en el concurso –vía subcontratación– de un im-

portante número de colegas, que a su vez emplean la mano de obra familiar y de otros trabajadores extragremiales, haciendo saltar con ello las costuras de las relaciones laborales tradicionales. En 1630, Pedro Rico encarga y facilita el paño para hacer varias prendas a tres sastres, Juan López, Juan Martín y un tal Mora. Los jubeteros también entran en su nómina: Martín Alonso está confeccionándole 6 jubones «pequeños», mientras que otros jubeteros como Peñalosa, Calles y Juan de Sigüenza le hacen jubones de diferentes tipos de paños «con todo su recado», es decir, incluidos sus complementos (AHPM, 5.182, ff. 286-287). Para las contratas de ropa militar, los roperos subcontratan coleteros, sombrereros, guarnicioneros y zapateros. Hay asimismo referencias de encargos a artesanos del textil madrileño, como tintoreros y tundidores, lo que sugiere una posible adquisición de tejidos sin el apresto final. En 1630, el ropero Pedro Rico tiene varias prendas en el taller de un tintorero y en 1681 Jacinto Pérez debe la gruesa suma de 14.969 reales al tundidor Gabriel Salcedo.

Muchos de los sastres y jubeteros subcontratados atraviesan por situaciones de apuro que benefician a los roperos. Aunque los datos con los que contamos aún no son concluyentes, las referencias que aparecen en los inventarios de estos últimos a cantidades que aquellos les adeudan, como los 1.458 reales que debe el jubetero Pedro Rodríguez al ropero Tomás de Valtierra, sugieren que el endeudamiento podía ser una vía de entrada al *Verlagssystem*, que permitía a los roperos actuar como empresarios aprovechándose del subempleo crónico, así como añadir o reducir trabajo según el volumen de productos con que tuviesen que responder a la demanda. De este modo, el control de los artesanos subcontratados sobre la distribución era prácticamente nulo.

Las ordenanzas de los mercaderes de ropería de 1637, que les independizaba del gremio de sastres, facilitan información adicional sobre la mano de obra. El artículo cuarto nos dice que hay oficiales sastres «que trabajan en sus casas y hacen obra para las tiendas de ropería» (AHPM, 5.050, ff. 751-753). Un auto posterior de la Sala de Alcaldes permite a cada tienda de ropería contar con dos maestros sastres. Sin embargo, los roperos aspiran a más, y en una revisión de sus ordenanzas de enero de 1639 pretenden elevar ese número a seis. Finalmente, la Sala, ante la protesta airada de los sastres, en diciembre de ese año dicta mantener el número de dos, lo que no deja de reflejar que los roperos gozaban de una situación tan desahogada que de haber prosperado su propuesta habrían tenido bajo su control a todo el gremio de sastres, del que se habían independizado solo dos años antes. Un simple cálculo revela que si los 45 roperos de 1646 hubiesen tenido 6 sastres cada uno a su servicio, solo 25 sastres (de los 295 agremiados) habrían quedado fuera de su ámbito de influencia (AHN, Consejos, leg. 12.531, ff. 5-23).

Aunque menos visible en las fuentes, la mano de obra extragremial, sobre todo la femenina, es otro renglón importante en la reducción de costes de producción. Tomás de Valtierra contrata a lenceras, a las que debe 1.000 reales «por la hechura de las camisas». En 1681, Jacinto Pérez debe 2.856 a una mujer que hace ojales para su tienda. Algunas de estas trabajadoras son del entorno capitalino, como Francisca Martín, natural de Bustarviejo, que contrata con Martín Fuster por 5 años (AHPM, 8.313, f. 15). Aunque desconozcamos sus retribuciones, podemos suponer que eran muy bajas, como sugiere

el comentario de Francisco Santos: «Una doncella, que en compañía de su pobre madre se sustentan de una labor tan mísera como la de la calle de las Postas, pues de una camisa que acaban entre las dos cada día las dan real y medio, librando en esta ganancia el sustento personal» (F. Santos, 1976: 334).

En suma, el auge de los roperos que actuaban como *Verleger*, y de las mismas prácticas de subcontratación, con su modesta inversión en edificios, la dispersión de la producción en muchos y pequeños talleres especializados y la contratación de mano de obra que no tenía que ser necesariamente agremiada, nos ponen en la pista de la complejidad y el crecimiento de la confección madrileña en el siglo del Barroco. Podemos hacer un cálculo aproximado de la cantidad de mano de obra que mueven las roperías en este periodo. Tomando la cifra mínima de dos maestros sastres por ropería, que, recordemos, era lo que permitía la Sala de Alcaldes, y la máxima de seis, a la que los roperos aspiraban, y suponiendo que cada uno de estos sastres –y jubeteros– emplearan a un oficial, dos aprendices y dos mujeres, obtenemos una horquilla de entre 480 y 1.440 operarios, lo que representa una estimación a la baja, pues ya hemos visto que los roperos contratan directamente, sin intermediación de otros artesanos, mano de obra femenina incluso fuera de la capital¹².

Solo una anotación final. En 1614 el corregidor mandaba que los alguaciles y alcaldes de la Villa y de los lugares de la jurisdicción de Madrid realizasen, junto a los veedores y examinadores del gremio de sastres, la visita a los maestros y oficiales sastres y jubeteros, debido a que «muchas personas sin ser examinadas del oficio de sastre lo usaban y ejercían, por lo que se hacían muchos vestidos, libreas y otras cosas contra las ordenanzas y en perjuicio de las personas que las dan a hacer». En 1614 el intrusismo comenzaba a atentar contra el poder de los sastres. Es posible que tras él estuvieran también unos roperos interesados en el trabajo de los artesanos del medio rural en aras a practicar una deslocalización de la producción que les permitiese reducir los precios al público (*AVM, Secretaría*, 2-242-12).

3. Comercio y consumo de ropa hecha

La «calle de la ropería», a la que se refieren literatos como Mateo Alemán o Lope de Vega, era, en realidad, las calles; todas en torno a la Plaza Mayor, corazón comercial de la capital a donde afluye ese «conjunto abigarrado y multiforme, inquieto y desacorde» que es la población de Madrid (Viñas Mey, 1963; cfr. Maravall, 1990: 247). Las tiendas son la principal forma de comercialización de la ropa hecha. Las fuentes, por desgracia, apenas nos ofrecen información sobre el aspecto interior y exterior de las mismas. Sabemos que entre el mobiliario hay arcones, mostradores, espejos, escaleras, bufetes, cortinas..., aunque desconocemos su disposición en los locales y

¹² En 1787, un investigador tan minucioso como Eugenio Larruga afirmaba que los roperos de nuevo mantenían a «más de 4.000 personas de ambos sexos dentro de la Corte», y su influencia se dejaba sentir «a los pueblos de sus contornos hasta 20 o 30 leguas» (E. Larruga, 1787, I: 342). En esa fecha había en Madrid unas 40 roperías, las mismas que las existentes en 1640.

el tamaño de éstos. Las fachadas se protegían con las llamadas *sombras*, especie de toldos que caían verticalmente hasta casi el nivel del suelo, probablemente para evitar la luz solar, que come el color de los tejidos, y el polvo de las calles sin pavimentar. En ellas colgaban los roperos algunas prendas, como lo hacían también, a comienzos del siglo xvii, en mitad de los portales de la Plaza Mayor, tapando la vista de las tiendas contiguas e impidiendo el paso de los transeúntes (AHN, *Consejos*, lib. 1.200, f. 63). A las puertas de las roperías solían salir los mancebos a invitar a los potenciales clientes a pasar al interior, a veces con demasiada insistencia, como muestran las numerosas quejas y denuncias. En 1655, Lorenzo Sánchez, ropero de la calle de la Amargura, protesta de sus colegas por mantener una práctica que ya había sido prohibida por el bando de 30 de enero de 1597 y otras órdenes sucesivas (AHN, *Consejos*, lib. 1.240, ff. 525-526 y lib. 1198, f. 127r.).

El mercado de la ropa hecha no se limitaba al ámbito urbano de Madrid, ya que los roperos se dirigían periódicamente con sus géneros a las ferias que anualmente tenían lugar en distintos lugares del entorno castellano, como Segovia, Guadalupe o Pastrana, llegando incluso a las tierras más alejadas de Soria, Zamora y León. En 1626, el ropero madrileño Juan Rodríguez lleva a la de Segovia todo un muestrario que incluye vestidos completos de hombre y mujer, basquiñas, manteos, hábitos, mangas, calzones, ropas y jubones, de variada calidad, e incluso prendas destinadas a usos más específicos como cotas y coletos. No sorprenden, pues, las quejas del corregidor de Segovia en 1618, cuando, preocupado por el escaso gasto que los segovianos realizaban en su ciudad, señala que la cercanía de la Corte facilita que «de las cosas necesarias al hábito exterior y ornato de las personas, todos se provean de ella» (AHN, *Consejos*, lib. 1.211, ff. 400-403; AGS, *Cámara de Castilla*, leg. 2.145).

Es indudable que el fenómeno de la ropa lista para llevar está íntimamente unido a los cambios económicos y sociales asociados al crecimiento de las ciudades, especialmente de las capitales, en los siglos modernos. Es precisamente en las grandes concentraciones urbanas, como Madrid, donde tiene su origen un tipo de producción para el mercado que propone unos modelos hechos, no ya por encargo de un individuo o grupo concreto, sino, por primera vez, para un público anónimo, sociológicamente definido como tal. Desde mediados del siglo xvi, la imprenta permite la producción en serie de libros a bajos precios, algunos pintores comienzan a trabajar para el mercado y no solo para peticiones particulares, adoptando un tipo de producción de carácter manufacturero; las roperías, con sus prendas de vestir estandarizadas, se inscriben, como sostiene Maravall, en el «sistema de prefabricación» que auspicia la cultura urbana, masiva y dirigida del Barroco (Maravall, 1990: 190-191)¹³.

Uno de los cambios económicos que en este periodo acompaña a la estandarización de la ropa es el desarrollo de las manufacturas de nuevos paños (*new draperies*) a partir de mezclas de materiales (lana, seda, hilo, lienzo...) que amplían la oferta de calidades y permiten comercializarlos a menor precio (De Vries, 1993). Estas innovaciones favorecen la fabricación

¹³ Para otros productos estandarizados de la industria madrileña, Nieto Sánchez (2006: 216-219).

de sucedáneos, es decir, telas de mediana calidad, ligeras y más fáciles de trabajar, que imitan la vistosidad y apresto de las más lujosas y van dirigidas a una demanda amplia y socialmente heterogénea. Podemos vislumbrarlo en los 9 fardos de «vestidos hechos» que el referido Juan Rodríguez lleva a la feria de Segovia. En ellos abundan los paños de distinta finura y las sedas. Los *jubones*, por ejemplo, son o bien de *tirela*, un tipo de tejido de seda, o de *gorgorán*, que podía llevar mezcla de lana sin que perdiese el brillo. Las *ropas* son en su mayoría de *lanilla prensada*, una mezcla de lana y algodón de la que había varias clases; aunque también incluye algunas más lujosas de *tafetán* y *damasco* (seda de alta calidad). La muy modesta ropera María del Castillo cuenta entre sus telas con algunas piezas de *rasilla*, tejido de lana delgado y ligero, y de *damasquillo*, que podía ser de lana, seda o lienzo muy fino, parecido al damasco, que, aunque menos consistente, mantenía el brillo de éste. Sin embargo, en la tienda que Lorenzo Basalto tiene en la calle de los Boteros en 1660, las telas son sobre todo paños de calidades medias-bajas, como *cordellates*, *bayetas*, *bocacés* o *estameñas* (Dávila, Durán y García, 2004).

El éxito de la confección madrileña, como arriba señalábamos, parte del mismo momento del establecimiento de la Corte en Madrid, en 1561. El intenso flujo migratorio es el responsable de que, a pesar de la marcha de la Corte a Valladolid entre 1601 y 1606, la ciudad pase de los 90.000 habitantes de 1590 a los 130.000 de 1630 (Carbajo Isla, 1987). A toda esta demanda potencial Madrid ofrece el mercado más amplio de ropa de toda Castilla, cualitativa y cuantitativamente, desde las sastrerías más lujosas y selectas hasta los baratillos donde circulan las prendas de segunda mano y otras nuevas de factura doméstica (Nieto Sánchez, 2006b). La oferta de los roperos se dirige, sobre todo, a los estratos medios de la población madrileña. Por sus tiendas pasan, entre otros, criados reales, caballeros de Santiago, familiares de regidores, hidalgos, contadores, escribanos, oficiales de pluma, alguaciles, representantes de la burocracia asentada en la ciudad, comerciantes minoristas, obligados del abasto, artesanos prósperos. En esta variopinta clientela hay quienes, a través del traje, buscan mantener su honor sin menoscabo de su menguante bolsillo; quienes aspiran al honor porque cuentan con una posición económica desahogada y no ejercen oficio manual; y quienes, simplemente, pueden permitirse adquirir ropa nueva al instante y más barata que hecha en casa o en el taller del sastre. Todos ellos hallan en las roperías vestidos *aparentes* a módico precio. Para la numerosa población flotante, que acude a la corte de manera temporal a realizar gestiones de muy diverso tipo, es útil poder reponer con rapidez, y a menudo al fiado, un traje deslucido por el viaje o el trasiego por las sucias calles de la capital. El barroco es una cultura basada en la imagen –una «cultura de las apariencias» en sentido estricto– y la que proyecta el vestido es el signo más visible de la posición social a la que pertenece o aspira a pertenecer quien lo porta.

Las instituciones son asimismo una parte sustancial de la demanda de ropa hecha, como hemos visto en el caso de los uniformes militares. El Estado es el mejor cliente de los mercaderes de ropería. Por otro lado, la Villa también confía en ellos para confeccionar los trajes que lucen los participantes en las pomposas ceremonias rituales de la ciudad, y de los soldados que a mitad del siglo xvii salen de Madrid al frente de batalla, a quienes los

gremios tienen obligación de armar y uniformar. Congregaciones religiosas como la de santa Catalina de Siena acuden a las roperías para vestir a los niños a los que asisten¹⁴. En un siglo tan dado al teatro, los representantes de comedias y los alquiladores de hatos (vestuario de los actores) son también fieles clientes de los roperos (García García, 1989-1990). Y los buhoneros y otros vendedores ambulantes les compran al fiado las prendas y complementos que venden por los pueblos¹⁵.

En efecto, no estamos ante la «revolución del consumo» que facilita el despegue manufacturero del XVIII (McKendrick, 1982) y la consiguiente proliferación de lo que Fairchild ha llamado *populuxe* (copias baratas de productos de lujo), aunque este es también un fenómeno que hunde sus raíces en el siglo del Barroco. Y, por supuesto, no hay comparación con la producción en masa derivada del sistema de fábrica que se impone a partir del XIX. La ropa hecha, lista para llevar, que surge como novedad en Madrid y otras capitales europeas a caballo de los siglos XVI y XVII, puso la primera piedra de una producción estandarizada que, en las industrias del vestido, comenzó a transformar las relaciones de producción y las técnicas comerciales hacia formas de corte capitalista.

Conclusiones

Aunque difícil de demostrar, no podemos descartar que la oferta de ropa lista para llevar no fuera, en realidad, innovación de los roperos de nuevo, sino que éstos se inspiraran en la producción extragremial de prendas para el mercado que llevaban a cabo, por ejemplo, las camiseras de lienzo y otra mujeres que a finales del XVI ya ponen «puestos de ropería» en la Puerta del Sol. Pero, en cualquier caso, fue el gremio de sastres el que, a través de la especialización productiva, la formación de una elite mercantil y los cambios introducidos por ésta en la manufactura y comercio de ropa hecha, capitalizó su desarrollo en el medio urbano así como su difusión en el entorno rural. Estos hechos ponen en cuestión la imagen de rigidez y cerrazón que tradicionalmente se ha atribuido al sistema gremial, especialmente al de Madrid, y nos legitiman para llamar la atención sobre la importancia económica y social que el fenómeno de la ropería de nuevo tuvo en las ciudades modernas como antecedente de los más conocidos desarrollos industriales y comerciales que, a partir del siglo XVIII, favorecieron la acumulación de capital en las industrias textiles.

Referencias bibliográficas

Alcega, J. de (1589), *Libro de geometría, práctica, y traza... con otros muchos secretos y curiosidades, tocantes a este Arte*, Madrid.

¹⁴ En 1681 la Congregación de santa Catalina de Siena debía 1.175 reales al ropero Jacinto Pérez por 21 vestidos de paño para los niños.

¹⁵ Sobre la importancia de la venta ambulante en la difusión de las modas véanse McKendrick (1982), Fairchild (1993) y Fontaine (1993 y 1996).

- Arce Menéndez, M. A. (1983), *Cristóbal Suárez de Figueroa: Nuevas perspectivas de su actividad literaria*, vol. II, Madrid.
- Belfanti, C. M. (1995), «Le calze a maglia: moda e innovazione alle origini dell'industria della maglieria (secoli XVI-XVII)», *Società e Storia* 69, pp. 481-501.
- Bernis, C. (2001), *El traje y los tipos sociales en El Quijote*, Madrid.
- Braudel, F. (1984 [1979]), *Civilización material, economía y capitalismo. Siglos XV-XVIII*, vol. I, Madrid.
- Carbajo Isla, M. F. (1987), *La población de la Villa de Madrid. Desde finales del siglo XVI hasta mediados del siglo XIX*, Madrid.
- Cerrillo Cruz, G. (1999), «Aproximación al estatuto jurídico de los familiares de la Inquisición española», *Manuscripts* 17, pp. 141-158.
- Cerutti, S. (1998), «De corps au métier: la corporation des tailleurs à Turin entre XVII^e et XVIII^e siècles», *Annales ESC* XLIII, pp. 323-52.
- Dávila Carmona, R. M.; Durán Pujol, M. y García Fernández, M. (2004), *Diccionario histórico de telas y tejidos. Castellano-catalán*, Salamanca.
- Deceulaer, H. (2000), «Entrepreneurs in the Guilds: Ready-to-wear Clothing and Subcontracting in late Sixteenth-and early Seventeenth-century Antwerp», *Textile History* 31/2, pp. 133-149.
- Descalzo Lorenzo, A. (2007), «Apuntes de moda entre la Prehistoria hasta la Época Moderna», *Indumenta*, revista electrónica [museodeltraje.mcu.es].
- Epstein, S. R. y Prak, M. (eds.) (2008), *Guilds, Innovation and the European Economy, 1400-1800*, Cambridge.
- Fairchilds, C. (1993), «The Production and Marketing of Populuxe Goods in 18th century Paris», en J. Brewer y R. Porter (eds.), *Consumption and the World of Goods*, Londres, pp. 228-248.
- Farr, J. (1997), «On the Shop Floor: Guilds, Artisans and the European Market Economy, 1350-1750», *Journal of Early Modern History* 1, pp. 24-54.
- Fontaine, L. (1993), *Histoire du colportage en Europe, XV-XIX siècles*, París.
- (1996), «Le colportage et la diffusion des "galanteries" et "nouveau-tés" (XVII-XIX siècles)», *Revue du Nord* 12, pp. 91-110.
- García García, B. (1989-90), «El alquiler de hatos de comedias y danzas en Madrid a principios del siglo XVII», *Cuadernos de Historia Moderna* 20, pp. 43-64.
- Garzoni, T. (1587), *Piazza universal di tutte le professioni del mondo*, Venecia.
- Larruga y Boneta, E. (1787), *Memorias políticas y económicas sobre los frutos, comercios, fábricas y minas de España*, vol. I, Madrid.
- Lemire, B. (1997), *Dress, Culture and Commerce. The English Clothing Trade before the Factory, 1660-1800*, Londres.
- Lis, C. y Soly, H. (2008), «Subcontracting in Guild-Based Export Trades, Thirteenth-Eighteenth Centuries», en Epstein, S. R. y Prak, M. (eds.), *Guilds, Innovation and the European Economy, 1400-1800*, Cambridge, pp. 81-113.
- López Barahona, V. y Nieto Sánchez, J. A. (2010), «La formación de un mercado de trabajo: las industrias del vestido en el Madrid de la Edad Moderna», *Sociología del Trabajo* 68, pp. 147-169.
- Mackendrick, N.; Brewer, J. y Plumb, J. H. (eds.) (1982), *The Birth of a Consumer Society. The Commercialization of Eighteenth-Century England*, Londres.

- Maravall, J. A., (1990 [1975]), *La cultura del Barroco. Análisis de una estructura histórica*, Barcelona.
- Nieto Sánchez, J. A. (1995), «La conflictividad laboral en Madrid durante el siglo xvii: el gremio de sastres», *Actas del I Congreso de Jóvenes Geógrafos e Historiadores*, Sevilla, pp. 283-287.
- (1996), «Asociación y conflicto laboral en Madrid en el siglo xviii», en V. López y J. Nieto (eds.), *El trabajo en la encrucijada. Artesanos urbanos en la Europa de la Edad Moderna*, Madrid, pp. 248-287.
- (2006), *Artesanos y mercaderes. Una historia social y económica de Madrid, 1450-1850*, Madrid.
- (2006b), «Mercados marginales: baratillos y exclusión social en Madrid durante el siglo xvii», en S. Castillo y P. Oliver (coords.), *Las figuras del desorden. Heterodoxos, proscritos y marginados*, Madrid, 2006 (ejemplar en CD).
- Pérez Pastor, C. (1901), *Nuevos datos acerca del histrionismo español en los siglos xvi y xvii*, Madrid.
- Puerta Escribano, R. de la (2001), «Los tratados del arte del vestido en la España Moderna», *Archivo Español del Arte* 293, pp. 45-65.
- L. Rangström (2005), «Los suecos a la moda en traje español», en *El Quijote en sus trajes*, Madrid, pp. 59-73.
- Roche, D. (1989), *La Culture des apparences. Une histoire du vêtement (xvii^e-xviii^e siècles)*, París.
- Sanz Ayán, C. (1989), *Los banqueros de Carlos II*, Valladolid.
- Sonenscher, M. (1989), *Work and Wages. Natural Law, Politics and the Eighteenth-Century French Trades*, Cambridge.
- Spufford, M. (2000), «The cost of Apparel in Seventeenth-Century England, and the Accuracy of Gregory King», *Economic History Review* 53, pp. 677-705.
- Suárez de Figueroa, C. (1615), *Plaza Universal de todas las ciencias*, Madrid.
- Torra Fernández, L. (2003), «Las botigues de teles de Barcelona: aportación al estudio de la oferta de tejidos y del crédito al consumo (1650-1800)», *Revista de Historia Económica*, número extraordinario, pp. 89-105.
- Viñas Mey, C. (1963), *Forasteros y extranjeros en el Madrid de los Austrias*, Madrid.
- Vries, J. de (1993), «Between Purchasing Power and the World of Goods: Understanding the Household Economy in Early Modern Europe», en J. Brewer y R. Porter (eds.), *Consumption and the World of Goods*, Londres/Nueva York, pp. 85-123.
- (2009), *La Revolución industrial. Consumo y economía doméstica desde 1650 hasta el presente*, Barcelona.
- Zofío Llorente, J. C. (2005), *Gremios y artesanos en Madrid, 1550-1650. La sociedad del trabajo en una ciudad cortesana preindustrial*, Madrid.

*Léxico de prendas y tejidos**

Almilla: Jubón cerrado, escotado y con solo medias mangas que no llegaban al codo. También se usaba para poner debajo de la armadura.

Anascote: Tejido de estambre teñido de negro que se utilizaba para hábitos religiosos, mantos, vestidos de mujer, chales y delantales.

Avantales: Delantales.

Badana: Piel curtida y fina de carnero u oveja.

Basquiña: Saya o sobrefalda que usaban las mujeres sobre la ropa para salir a la calle, normalmente de color negro o pardo.

Bayeta: Tela de lana muy floja, sin abatanar, rala o poco tupida, con algo de pelo, de ancho y calidad muy variados; fabricada en todos los colores y estampadas. Muy usada para la confección de trajes masculinos y de eclesiásticos, mantillas y vestidos de mujer.

Bocací: Tela falsa de lienzo teñido de diversos colores y bruñido. También tela de lino, blanca o de varios colores, engomada por lo tieso, alisada y lustrada.

Calzas: Prenda que cubría, ciñéndolos, el muslo y la pierna.

Calzón: Prenda con dos perneras, que cubría el cuerpo desde la cintura hasta una altura variable de los muslos.

Capote: Capa de abrigo hecha con mangas y menor vuelo que la capa común.

Casaca: Especie de chaqueta ceñida al cuerpo, que en el siglo XVII aún se usaba sobre todo para uniformes, con mangas hasta la muñeca y falzones hasta las corvas.

Coletó: Prenda de piel, con o sin mangas, que cubría el cuerpo, ciñéndolo hasta la cintura. Se usaba como protección contra las heridas de instrumentos cortantes.

Cordellate: Paño delgado o tejido basto de lana. También tejido tupido y fuerte con mezcla de cáñamo.

Damasquillo: Tejido de lana o de hilo y lana. También tejido de seda inferior al damasco y más delgado, pero de igual brillo, que se daba asimismo con mezcla de lana.

Estameña: Tejido de lana asargado, sencillo y ordinario. Negro, pardo o de colores, se usaba para fajas, jubones, faldas, cubrecamas, manteles y hábitos religiosos.

Estopa: La borra o lo basto del lino o cáñamo que queda en el rastrillo cuando se peina y rastrilla. Entre otros usos, servía para fabricar telas de embalaje. También se denominaba así a la tela gruesa que se tejía con la hilaza de la estopa.

Ferruelo: capa corta redondeada, con solo cuello, sin capilla.

Frisa: Tela de lana cardada, ordinaria, delgada, con pelo a modo de bayeta pero más gruesa, que servía para forros, vestidos de aldeanas y entretelas de bordados, y también para mantillas de niños por ser blanda, suave y de poco peso.

* Fuentes: *Diccionario de la Real Academia*, 22.^a edición; *Diccionario manual Sopena*, ed. de 1956; R. M. Dávila Carmona, M. Durán Pujol y M. García Fernández (2004), *Diccionario histórico de telas y tejidos. Castellano-Catalán*, Junta de Castilla y León.

Gabardina: Tela gruesa de tejido diagonal (de lana, algodón o mezcla), que preserva del agua. Sobretudo o gabán amplio, generalmente, confeccionado con dicha tela. También ropón con mangas ajustadas, usado por los labradores en algunas comarcas.

Gorguera: Adorno del cuello, hecho de lienzo plegado y alechugado.

Guardapiés: Especie de falda suelta exterior del traje femenino.

Guardapolvos: Pieza de vaqueta o becerrillo, que está unida al botín de montar y cae sobre el empeine del pie (RA).

Jerguilla: Tela delgada de lana, seda o mezcla de ambas.

Jubón: Prenda con mangas, ajustada al cuerpo. Cubre desde los hombros a la cintura.

Justillo: Prenda interior sin mangas, que ciñe el cuerpo y no baja de la cintura.

Lienzo: Nombre que se aplica genéricamente a las telas de lino, cáñamo o algodón.

Manteo: Capa larga con cuello usada por los clérigos sobre la sotana y por los estudiantes. También prenda femenina de bayeta o paño, usada de cintura abajo, ajustada y solapada por delante.

Rasilla: Tela de lana, delgada, ligera, lisa, floreada o rayada. También de mezcla de lana y seda.

Ropa: Prenda holgada que se usaba para levantarse de la cama y estar dentro de casa. También vestidura de los ministros togados.

Ropilla: Prenda corta con mangas y brahones, de las que pendían regularmente otras mangas sueltas o perdidas, y se vestía ajustada al medio cuerpo sobre el jubón.

Tafetán: Tela de seda delgada, lisa, muy tupida y lustrosa.

Tabalí: Tira de cuero, ante, lienzo u otra materia, que cruza desde el hombro derecho por el lado izquierdo hasta la cintura, donde se juntan los dos cabos y se pone la espada. También, pieza de cuero que, pendiente del cinturón, sostiene el machete o el cuchillo.

Valona: Cuello grande y vuelto sobre la espalda, hombros y pecho, que se usó especialmente en los siglos XVI y XVII. También se llamaba así a los zaragüelles (calzones anchos y plisados) al uso de los valones, que los introdujeron en España.

Vaqueta: Cuero o piel de buey o vaca, curtido y adobado.

Xaqueticas (jaquetilla o jaqueta corta): Prenda suelta, con mangas y sin faldones, que no pasaba de las rodillas.

Resumen: «La ropa estandarizada. Innovaciones en la producción, comercio y consumo de vestuario en el Madrid del siglo XVII»

Este artículo trata del surgimiento de la ropa hecha, lista para llevar, en el Madrid del siglo XVII. Al igual que otras ciudades europeas, la capital de la monarquía hispánica conoció el temprano desarrollo de esta industria innovadora, que fue liderada por el gremio de mercaderes de ropería de nuevo. El análisis de los quince inventarios de tiendas reunidos para esta investigación nos permite conocer los *stocks* y profundizar en aspectos como la evolución y composición interna del gremio, los cambios que introdujo en la organización de la producción, principalmente mediante la estandarización, las nuevas vías de provisión de materiales y las redes de subcontratación de la mano de obra, así como esbozar algunas de las transformaciones concomitantes en la comercialización y el consumo de estos artículos. Los resultados de esta primera aproximación al fenómeno de la ropería de nuevo en Madrid ponen en cuestión el papel vanguardista atribuido a Inglaterra en esta industria, la imagen de rigidez y cerrazón con que tradicionalmente se ha caracterizado el sistema gremial, especialmente al madrileño, y subrayan la importancia económica y social que el fenómeno de la ropería de nuevo tuvo en las ciudades modernas como antecedente de los más conocidos desarrollos industriales y comerciales posteriores.

Palabras clave: ropa estandarizada, ropa lista para llevar, Madrid, roperos de nuevo, confección, gremios, vestuario, comercio, industria.

Abstract: «Standardized Clothing: Innovations in the production, commerce and consumption of Garments in Seventeenth – Century in Madrid»

The present essay discusses the rise of ready-to-wear clothing in seventeenth-century Madrid. Like some other european cities, the capital of the hispanic monarchy experienced an early development of this kind of innovative industry, which was headed by the «gremio de mercaderes de ropería de nuevo» (new-clothier merchants' guild). The analysis of the fifteen shop inventories that have been gathered allow us to look more deeply into the shops' stocks, the evolution and internal composition of the guild, the changes that it implemented in the organization of the production process –mainly, through the standardization of garments, new forms of fabric supply, and subcontracting networks–, as well as to outline some of the concomitant changes in the commercialization and consumption patterns of these items. The first results of this research cast some doubts on the leading role of England in the emergence of this industry, question the rigidity traditionally attributed to the guild system, specially in Old Règime Madrid, and underline the economic and social relevance of ready-to-wear clothing trades in early modern capital cities as forerunners of the subsequent better known industrial developments.

Key words: standardized garments, ready-to-wear clothing, Madrid, new-clothier merchants' guild, garment trades, clothes, guilds, industry, commerce.

ALVIN WARD GOULDNER (1920-1980)

Presentar a Alvin Gouldner como un clásico contemporáneo puede parecer, a primera vista, una *boutade* de los editores de *Sociología del Trabajo*. Porque su obra figura entre las más conocidas, incluso para un público de habla española, y sus libros han sido traducidos, editados y reeditados tanto en España como en América Latina. Basta consultar cualquier repertorio bibliográfico en nuestras universidades.

Traemos, sin embargo, aquí a Gouldner porque nuestro objetivo va mucho más allá. Tanto en el tiempo, como en el propósito u objetivo, en la metodología y en la teoría.

En el tiempo porque queremos llamar la atención de los sociólogos y sociólogas del trabajo hacia el carácter seminal de sus trabajos e investigaciones, al igual que su labor de formación de una escuela, en el área de la sociología industrial, que forma parte de sus primeros trabajos y que son hoy en día poco citados, aunque haya excepciones de mucho calado¹.

El tiempo en que se gestan las dos obras a las que hacemos referencia publicando el texto «Procedimientos del trabajo de campo», va de 1948 a 1951; y, tras varias peripecias para su presentación como tesis doctoral, se publican ambas en 1954. Se trata de *Patterns of industrial bureaucracy* y *Wildcat strike*². Los «Procedimientos...» se incluyeron como Apéndice de *Patterns*, y en *Wildcat* dirá, en la primera nota, que «como nuestros métodos de investigación» ya fueron incluidos en ese apéndice, no los vuelve a incluir en este libro.

En el objetivo, no solo queremos destacar el papel que juega en esa obra la minuciosa reconstrucción, desde dentro, y con un descomunal tra-

¹ Tim Hallet y Marc J. Ventresca (2006), «How institutions form. Loose coupling as mechanism in Gouldner's *Patterns of industrial bureaucracy*», *The American Behavioral Scientist* 49/7, pp. 908-924.

² Alvin W. Gouldner (1954), *Patterns of industrial bureaucracy*, Nueva York, Free Press-MacMillan, 282 pp. Con el subtítulo en portada «A case study of modern factory administration». Y, del mismo autor, *Wildcat strike. A study in worker-management relationship*, Yellow Springs, Antioch Press, 1954, 179 pp. [de ambos libros existen varias reimpressiones posteriores]. La planta estudiada tenía, según Gouldner, en 1948, unos 225 empleados: 75 en la mina y 150 en los varios departamentos de superficie. Estos datos son útiles para contrastarlos luego con las entrevistas realizadas, de las que se da cuenta en el texto reproducido.

bajo de campo, sino también, y no menos importante, la importancia que siempre atribuyó a la inextricable vinculación entre la reflexión teórica y la investigación empírica. En una fórmula que nos gusta citar de Gaston Bachelard: «Pensar para investigar e investigar para pensar».

En cuanto se refiere a la escuela hay que recordar que Gouldner llegó a la Universidad de Columbia en 1943, donde fue su mentor, como luego recordaremos en sus propios y sentidos recuerdos, Robert K. Merton, donde la Sociología conocía un momento especialmente floreciente³. La redacción de su tesis, bajo la dirección de Merton, la llevó a cabo mientras era profesor en la Universidad de Buffalo (1947-1951), consultor en la Standard Oil Co. en New Jersey (1951-1952), y profesor asociado en Antioch Collage, (1951-1952).

Durante el desarrollo del trabajo de campo, que se extendió desde 1948 hasta 1951, Gouldner formó a un equipo de estudiantes, al que se refiere precisamente en el texto que reproducimos, y del que es co-autor Maurice R. Stein, uno de aquellos estudiantes, al que Gouldner califica como «el segundo de a bordo» en la misma nota con la que comienza el texto, a la vez que deja constancia reiterada de las aportaciones que hicieron todos los participantes, Stein en primer lugar. A este le agradece también, en el prefacio de *Wildcat*, las «discusiones intensivas» que fueron muy valiosas para la elaboración, en los dos capítulos finales, de los «rudimentos de una teoría general de las tensiones de grupo»⁴. Por ello no hemos dudado, como el propio Alvin Gouldner reconoce con generosidad, en incluirlo como co-autor de «Procedimientos de investigación».

El mismo Stein ha recordado aquellos años de la Universidad de Buffalo, cuando era miembro de la Universidad de Brandeis, para llamar la atención no solo sobre la dedicación y atención de Gouldner hacia sus estudiantes (su casa terminó siendo un refugio de investigadores), sino también para destacar que, en esos mismos años, comenzaron con su maestro una serie de seminarios y trabajos, lo que él denomina el «Early Marxism Project», que estuvieron, para el equipo de investigadores, plenamente interrelacionados con el Estudio de la Gypsum Company⁵. Con ello quiere llamar la atención hacia la temprana preocupación de Gouldner por el marxismo, aunque en los libros publicados no haya ninguna referencia que lo recuerde. Según él –y enseguida comentaremos el análisis de Michael Burawoy–, hay que recordar que la tesis de donde se extrajeron y elaboraron ambos libros, *Patterns* y *Wildcat*, se redactó en 1951-1952, época de auge del McCarthismo⁶.

En cuanto al objetivo de la investigación, el entonces joven de 28 años, Alvin Gouldner, acompañado del aún más joven Maurice R. Stein de 21, comienzan una investigación que estará marcada por la idea repetida y recogida en numerosos textos y participaciones institucionales de nuestro

³ James J. Chriss (2001), «Alvin W. Gouldner and Industrial Sociology at Columbia University», *Journal of the History of Behavioral Sciences* 37/3, pp. 241-259.

⁴ Gouldner, *Wildcat Strike*, p. 8. Para entonces Stein estaba en el Oberlin Collage.

⁵ Maurice R. Stein (1982), «Alvin Gouldner. The dialectic of marxism and sociology during the Buffalo Years», *Theory and Society* 11/6, pp. 889-897. 'Número especial en memoria de Alvin W. Gouldner'. La referencia en p. 892. Vale la pena recordar que Gouldner, en el tiempo que fue profesor de la Universidad de Ámsterdam, creó la revista *Theory and Society*.

⁶ Stein (1982), p. 894.

clásico, de que la sociología tiene que servir «como puente estratégico entre una sociología “pura” y una “aplicada”; entre una sociología cuyas preocupaciones centrales son la predicción y la comprensión, y una que trate de ir un paso más adelante de eso; que pueda proporcionar a la gente una guía para la acción en sus tiempos de preocupación»⁷.

Una preocupación permanente en estos años para Gouldner que le llevará a la presidencia de la Society for the Study of Social Problems, «una organización de sociólogos con una preocupación especial por la aplicación de la Sociología a los grandes problemas de hoy». De la reunión que tuvo lugar en St. Louis, en 1961, cuando él era presidente, resultó la publicación «oficial» de la asociación, *Applied Sociology*, en 1965. El libro incluía el artículo anteriormente citado como contribución de Gouldner, y en el prefacio, con su firma y la de S. M. Miller, se decía, en el mismo sentido que ya hemos recogido: «Es la misión histórica de las Ciencias Sociales posibilitar a la humanidad el tomar posesión de la sociedad. Esta es un gran tarea y llevará mucho tiempo»⁸.

Este objetivo, el de contribuir a hacer posible una sociedad *mejor*, donde las opciones sean presentadas a los actores sociales como «lo que puede ser», y no tanto lo que «debe ser», está presente tanto en estas obras como en la subsiguiente producción científica de Alvin Gouldner. Lo que repite en distintos lugares del texto, y, como digo, en otros escritos, es que el papel del sociólogo es mostrar las posibilidades actuales. Algo como lo que José María Maravall llamó hace años «la sociología de lo posible».

O dicho más claramente: los distintos posibles que existen, las opciones «políticas». Incluso utilizando la información que muestra y demuestra que las distintas formas organizativas han sido, son o han podido ser. Para usar la terminología que Gouldner enriquece, pero inspirada directamente en Merton, son alternativas funcionales. Identificando —y esa una de las grandes contribuciones de su obra— «esos procesos sociales que crean variaciones en la cantidad y tipos de burocracia; porque esas variaciones sí que construyen diferencias vitales en las vidas de los hombres»⁹. Y así termina el libro del que los «Procedimientos del trabajo de campo» es el resultado. Lo parafraseo: abogando por una sociología clínica que, como es el caso de los profesionales de la medicina, no busca crear personas perfectas, sino lo más sanas y menos enfermas posible. La Sociología abre posibilidades y esperanzas, en lugar de enterrar la capacidad de invención y creatividad de nuevas, y más humanas, formas de sociedad.

Ahora bien, este objetivo de abrir el campo de lo posible solo puede alcanzarse con lo que hoy llamaríamos «sociología profesional», con el permiso de Michael Burawoy. Esto es combinando la mejor teoría con la in-

⁷ Gouldner, *Wildcat*, p. 179. En el artículo «Explorations in Applied Social Science», publicado en *Social Problems* 3/ 3 (enero de 1956), pp. 169-181, reproducirá prácticamente las mismas palabras, p. 180.

⁸ Alvin W. Gouldner y S. M. Miller (eds.) (1965), *Applied Sociology. Opportunities and Problems*, Nueva York y Londres, The Free Press-Collier Macmillan, 466 pp. La cita en p. vii. *Social Problems*, como es sabido, es una publicación de esta misma Society for the Study of Social Problems.

⁹ Véase, especialmente, *Patterns*, pp. 244-245.

investigación concreta. En estos mismos tiempos no dejaremos de encontrar reflexiones de Gouldner que insisten en la necesidad de unos exigentes criterios teóricos en las que llamará, muchas veces, «Ciencias Sociales aplicadas»¹⁰, contraponiendo, en sus propias palabras, a los teóricos clásicos y a los investigadores concretos.

Como se ha destacado, analizando esta época de investigación en Gouldner, aquí está, desde luego, el énfasis en la crítica a la teoría vacía que no se contrasta con la realidad. Está, igualmente, el cuestionamiento y crítica de los maestros (ejemplar en el caso de Max Weber), y su propia asunción y crítica de la mejor sociología norteamericana de la época, y especialmente del núcleo de Columbia¹¹. Gouldner demuestra en sus escritos cómo la adscripción a una teoría, acriticamente, puede cegar u oscurecer la capacidad de entender la sociedad por querer encorsetar los presuntos hechos en la teoría, con tal de que la justifiquen.

Y, precisamente, el apéndice que reproducimos, dedicado a contar «los verdaderos caminos recorridos», la trastienda de la investigación, como hemos estudiado por nuestra parte¹², no es, claro está, y en vena con la argumentación anterior, una explicación de cómo los métodos se adaptan a los cánones establecidos. Antes bien presenta el verdadero camino recorrido, la cocina de la investigación. Una muestra práctica y concreta de lo que en su programa de trabajo estaba defendiendo Gouldner, en distintos artículos y publicaciones¹³.

Solo un estudio minucioso, cercano, de terreno, permite, como nuestro autor reclama al principio de su obra, la detección y hallazgo de hechos que suponen análisis más sutiles que lo que muchas aplicaciones «teóricas» con capaces de detectar. Vale la pena recordar sus propias palabras, breves, pero muy ilustradoras de la conexión que estamos defendiendo entre teoría, metodología e investigación concreta: «Los métodos de este estudio, y las alternativas de políticas a los cuales conducen [jjc], son otra cosa. La asunción aquí ha sido que el examen de las situaciones concretas detectará arreglos alternativos, y una variedad, no una singularidad de soluciones. Y estas, por su propia existencia, demuestran que “pueden ser”, y así, empíricamente enriquecen las alternativas políticas disponibles»¹⁴.

Michael Burawoy es quien, a mi juicio, ha analizado más certeramente y en profundidad, esta perspectiva en la obra de Gouldner, contrastándola con la obra de Braverman, en un texto magistral escrito en 1982: «Lo escrito y lo reprimido en la sociología industrial de Gouldner». Y a él remitir-

¹⁰ Alvin W. Gouldner (1957), «Theoretical Requirements of the Applied Social Sciences», *American Sociological Review* 22/ 1, febrero, pp. 92-102.

¹¹ Véase Chriss (2001), *passim*.

¹² Véase el número monográfico de la revista *Política y Sociedad* 3/46 (2009), UCM, «La trastienda de la investigación social».

¹³ Muchos de ellos recogidos en su libro *For sociology. Renewal and critique in sociology today*, Nueva York, Basic Books (1973), 465 pp. Un largo comentario de este texto, que es a su vez una revisión de varios de los argumentos que hemos destacado, está en John Rex (1974), «The challenge of Alvin Gouldner», *Sociology* 8, pp. 497-504.

¹⁴ Gouldner, *Patterns*, pp. 28-29.

mos al lector interesado en una profundización de los argumentos que hemos tratado de destacar en esta presentación¹⁵.

Para nosotros, que estábamos empeñados en la búsqueda de clásicos allá por los primeros años noventa del siglo pasado, durante dos estancias de investigación en la Universidad de California, es un honor rendir homenaje a Alvin Gouldner, al que ya dediqué algunas notas y proseguí utilizando sus primeros trabajos en cursos de sociología del trabajo y doctorado¹⁶. Quiero terminar esta presentación con las palabras que Robert K. Merton entresacó de su correspondencia con Alvin, y que no solo recoge su trayectoria intelectual, sino ese tipo de confesiones que ya pocos sociólogos hacen y que honran a esta gigantesca figura de la sociología contemporánea. Alvin escribe: «Siempre he creído que no hay nada en lo que valga la pena trabajar, si uno no se arriesga a comprometerse personalmente en hacerlo». Y, en otro momento, mientras comentan problemas de salud, añade, como sociólogos, «lo que bulle en todo esto es: vivimos a través de otras gentes, y lo que a ellos les ocurre, nos sucede realmente también a nosotros. Estamos, todos nosotros, terriblemente mezclados, entre nosotros, y con otros seres humanos»¹⁷. Así vivía su profesión Alvin Gouldner. Un clásico de la Sociología contemporánea.

¹⁵ Michael Burawoy (1982), «The written and the repressed in Gouldner's Industrial Sociology», *Theory and Society* 11, pp. 831-851.

¹⁶ Véase nuestro libro *Sociología del Trabajo. Un proyecto docente*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas (1996), pp. 33-34.

¹⁷ La primera cita está en *Footnotes*, marzo de 1981, obituario, firmado por Charles Lemert y Robert Merton. La segunda en Robert K. Merton, «Alvin W. Gouldner. Genesis and growth of a friendship», *Theory and Society* 11 (1982), pp. 915-938; la cita en p. 925.

PROCEDIMIENTOS EN EL TRABAJO DE CAMPO

La organización social de un equipo de investigación compuesto por estudiantes**

El objetivo de este apéndice no es demostrar que nuestros procedimientos se han ajustado a los cánones del método científico, sino describir con cierto detalle lo que realmente hicimos y cómo lo hicimos. Esto no significa que fuésemos insensibles a las exigencias metodológicas. Como el contraste entre la mina y la superficie puede indicar, intentamos orientarnos a la *lógica* del experimento controlado, al menos tanto como nuestro recalcitrante problema de investigación lo permitía. Obviamente, nuestro estudio de casos prácticos no es, sin embargo, una empresa ratificadora. Es por el contrario principalmente exploratoria y comprende un esfuerzo por desarrollar nuevos conceptos e hipótesis que se presten a ser ratificados con métodos experimentales. En resumen, intentamos tender una cabeza de puente, no consolidar una posición ya tomada. En vista de estos objetivos científicamente primitivos, nos corresponde describir explícitamente nuestros procedimientos, en lugar de evaluar pretenciosamente nuestro trabajo en función de criterios más maduros.

Las fuentes de datos

La más importante de nuestras técnicas fue una entrevista que, en todos los casos, era al menos *parcialmente* «no directiva». Es decir, tras ponerla en marcha, permitíamos que la entrevista avanzase en buena medida ha-

* Apéndice metodológico de Alvin W. Gouldner (1954), *Patterns of Industrial Bureaucracy*, Nueva York, The Free Press of Glencoe, pp. 247-269. Traducción de Cristina Piña.

** «Este apéndice está redactado en colaboración con Maurice R. Stein. Stein, entonces profesor ayudante [*teaching fellow*] en la Universidad, colaboró en la investigación desde el comienzo. Pronto acabó siendo reconocido informalmente como el «segundo de abordo» y ayudó en la dirección del trabajo de campo. Los comentarios referentes a las actitudes o a los sentimientos de los miembros del equipo proceden en gran medida de las observaciones de Stein y se basan en su estrecha interacción con el grupo de investigación. Sin embargo, la aportación de Stein al trabajo no se limita en absoluto a estas cuestiones. No hace falta decir que, en este capítulo, como en cualquier otro, yo asumo la completa responsabilidad por los errores de hecho o por juicios equivocados», Alvin W. Gouldner.

cia donde quisiera el entrevistado, si éste quería llevarla a alguna parte. Aunque empezábamos con un esquema aproximado que dirigía la atención del entrevistador hacia áreas clave de importancia hipotética, este esquema cambiaba continuamente a la vista de nuestra experiencia de campo. Así, a menudo hacíamos preguntas que surgían en medio de la investigación, aunque dichas cuestiones pudieran no haberse suscitado con anteriores entrevistados.

En ocasiones no podíamos plantear las preguntas que habíamos pensado hacer a un entrevistado. Esto se debía a diversas razones; ocasionalmente un entrevistado tenía algo «entre ceja y ceja» e insistía en hablar de un problema que en ese momento le preocupaba. Cuando esto ocurría, escuchábamos sin más; y con frecuencia aprendíamos mucho. En otras ocasiones, un entrevistado tenía que volver al trabajo antes de que pudiéramos plantearle las preguntas estándar. Y en muy pocos casos, el colaborador se mostraba tan alterado por el hecho de que lo entrevistasen –por razones que no siempre quedaron claras– que pasábamos la mayor parte de la entrevista tranquilizándolo. Dado que la planta era un grupo social muy cohesionado, consideramos imperativo que, si podíamos evitarlo, ni un solo entrevistado saliera de la entrevista con una actitud hostil hacia el estudio, para que no se convirtiera en un foco de resistencia.

En general, las entrevistas estaban diseñadas para obtener dos tipos de datos: en primer lugar, una imagen de la planta como sistema social visto desde la perspectiva de quienes estaban en su interior. Queríamos conocer los problemas a los que ellos consideraban que se enfrentaban, qué pensaban de su trabajo diario, y con qué personas se encontraban habitualmente. Queríamos ver la planta a través de sus ojos. En segundo lugar, teníamos algunas intuiciones derivadas de la teoría, además de ideas basadas en la investigación de otros sociólogos industriales sobre el tipo de cosas que podían surgir, sobre los problemas que podíamos encontrar y los datos necesarios para analizar estos problemas.

La entrevista comenzaba después de que el entrevistador se presentara y explicara muy en general al entrevistado que éramos un equipo investigador de la Universidad. También explicábamos que nos interesaba saber más sobre la vida en la fábrica, y le pedíamos que nos ayudase. Por lo general, el trabajador ya había oído hablar de nuestra investigación a un compañero, o en la primera reunión sindical a la que habíamos acudido. Pero ya hablaremos de esto más tarde.

Tras esto, permitíamos que el trabajador plantease lo que quisiera, deteniéndonos y sondeando aquellas áreas que nuestras intuiciones nos sugerían como importantes. A medida que los hombres se iban acostumbrando a nosotros, y nosotros aprendíamos a expresarnos con su lenguaje, nos resultaba menos necesario usar los métodos no directivos; nos sentíamos cada vez más libres de hacerles preguntas concretas. Teníamos la impresión de que a menudo los trabajadores consideraban nuestras técnicas no directivas como una forma de «cautela»; parecía que a veces generaban una contracautela.

En total realizamos 174 entrevistas *formales*, con una duración media de hora y media a dos horas. Se realizaron durante las horas de trabajo y en la planta, y a los hombres les pagaban el salario normal mientras estaban en

la entrevista. Ésta, por lo tanto, les daba a menudo la oportunidad de descansar de sus rutinas habituales. Quizá por esta razón, había pocos indicios de «fatiga de la entrevista», al menos entre los entrevistados. De estas 174 entrevistas, 132 se hicieron a una muestra representativa de trabajadores de la planta. La muestra estaba estratificada para tener en cuenta la antigüedad del trabajador, su rango y el departamento en el que trabajaba. Pudimos obtener una muestra representativa de 92 trabajadores (de los más de 132) a quienes planteamos cuestiones estandarizadas referentes a actitudes hacia las diferentes normas de la planta y hacia la rutina burocrática.

La segunda fuente básica de datos consistió en nuestras *observaciones* de la planta. Pasamos mucho tiempo simplemente dando vueltas, o de pie con un trabajador y hablando con él desenfadadamente mientras trabajaba. El pequeño tamaño de la planta nos permitió «verla» como un *todo* con bastante rapidez. Enseguida nos sumergimos en la «atmósfera» de la planta y nos acostumbramos a ella caminando en medio del enorme calor del horno, respirando el polvo seco del yeso, subiendo a las elevadísimas pasarelas, husmeando encima de los enormes contenedores del molino, montando en las duras vagonetas del yeso, encendiendo cigarrillos mientras nos sentábamos, agotados, en cajas llenas de dinamita en la mina, una práctica que los mineros insistían en que era segura, aunque ellos siempre eran adictos al humor pesado.

Aparte de pasar sencillamente un tiempo maravilloso –un factor de no poca importancia motivadora– esta inmersión total nos ayudó considerablemente en las entrevistas. A no ser que quisiéramos deliberadamente fingir ignorancia, no teníamos que preguntarles a los trabajadores, pongamos, cómo se batía la mezcla, porque lo habíamos visto. A su vez, los trabajadores veían que nos lo tomábamos «en serio» y que no éramos remilgados trabajadores de cuello blanco visitando por curiosidad los barrios bajos. Demostramos con nuestras *acciones* que «podíamos aguantarlo» y que realmente los trabajadores nos interesaban. Cuando se dieron cuenta, nos recibieron con los brazos abiertos. En el transcurso de estas observaciones, naturalmente mantuvimos cientos de conversaciones breves y llegamos a conocer bastante bien el trabajo de muchos de los trabajadores. También esto nos ayudó en las entrevistas formales, porque para entonces ya no éramos unos completos extraños.

Nuestro material de observación se complementó de manera importante con el hecho de que un miembro de nuestro equipo investigador, Paul Mahany, que era un hábil mecánico además de un astuto investigador, pasase un verano trabajando en la mina. Los mineros sabían que Mahany formaba parte del equipo investigador. No obstante, enseguida lo aceptaron, y tan solo con una fugaz suspicacia. Dado que realizaba un trabajo a tiempo completo en la mina, a Mahany no le era posible preparar sus propios informes de observación. En lugar de esto nos reuníamos con él una o dos veces a la semana, y él simplemente nos contaba o nos respondía preguntas sobre lo que había visto y oído.

La tercera y última fuente de datos fueron los muchos miles de páginas de *material documental* al que se nos dio acceso: por ejemplo, artículos de periódico, memorandos internos, correspondencia privada, informes de la Empresa, informes oficiales sobre la Empresa, contratos sindicales y deci-

siones arbitrales. Parte de este material era altamente confidencial y no podríamos haberlo obtenido si no nos hubiésemos ganado la confianza de los directivos de la sede central, así como de los trabajadores.

Uno de los factores que nos ayudó en esto fue la cercanía entre la planta y la sede central, y de ambas con la Universidad. Podíamos hacer visitas frecuentes a la sede central, y las hicimos. Debimos de pasar literalmente cientos de horas exclusivamente hablando con el director de relaciones laborales de la Empresa. Así pudimos establecer relaciones amistosas con personas que ocupaban cargos bastante elevados en la jerarquía empresarial. No es infrecuente que el personal de la sede central, aunque esté disponible, defina la función de los sociólogos como de estudio de sus subordinados en las fábricas o en los despachos; a menudo, sin embargo, no desean ser estudiados personalmente. En este caso, el personal de la sede central se dejó también observar, como cualquier otro. Pudimos así ver la Oscar Center Plant en uno de sus «hábitats naturales», la General Gypsum Company.

Debido también a que la planta estaba cerca de los pueblos que la surtían de mano de obra, y debido a que eran pueblos *pequeños*, pudimos sacar una imagen general, aunque burda, de la vida comunitaria de los trabajadores. Con frecuencia, los miembros del equipo investigador pasaban una velada en alguna de las tabernas favoritas de los trabajadores, jugando a las cartas o bebiendo cerveza con ellos.

El equipo de investigación

Durante toda nuestra investigación encontramos un doble problema: obtener los datos y enseñar a la gente a recogerlos. Para obtener nuestro material tuvimos que organizar a un grupo de inexpertos estudiantes universitarios y convertirlo en un equipo motivado y competente. Desde el punto de vista de los estudiantes, el proyecto de investigación era, al principio, justificable como medio para alcanzar un fin: a saber, ampliar su formación en Sociología y en los métodos de investigación. Para efectuar la investigación hacía falta comprender las necesidades y los intereses de un grupo específico de estudiantes, y procurar que sus necesidades se vieran también satisfechas.

Al trabajar con alumnos universitarios como equipo de investigación es importante recordar que a menudo han sido introducidos en la Sociología por profesores que, con demasiada frecuencia, están poco familiarizados con las técnicas de investigación, y a veces sienten aún menos respeto por ellas. De igual modo, muchos de los libros de texto que los estudiantes han usado comunican poca conciencia sobre la función básica de la investigación. Así, antes de que empezase la investigación, fue necesario conversar extensamente sobre cuestiones de técnica investigadora. La inminencia de la «primera entrevista», establecida en una fecha fija mutuamente acordada, producía un nerviosismo similar a la «noche de estreno» de un actor. Entre los miembros del equipo se había acumulado suficiente ansiedad como para impedir que se preocupasen en exceso por los asuntos teóricos, algo que quizá estuviese bien, porque previamente todos ellos habían pasado por una intensa educación teórica.

Se distribuyeron, leyeron y debatieron artículos relacionados con las diversas fases de la técnica. Por una parte, estos artículos aliviaban la ansiedad, al comunicar cierta idea de cómo sería el procedimiento de investigación. Por otra, sin embargo, también engendraban ansiedad, al sacar a la luz nuevos aspectos por los que preocuparse. Pero el mero acto de leer los artículos, tomar notas y hablar sobre ellos fue una de las primeras experiencias de acumulación de confianza compartidas por los miembros del equipo. Empezaron a tener la sensación de que sus próximas experiencias no eran nuevas: otros las habían vivido. Descubrieron que importantes «teóricos» también habían escrito artículos sobre técnicas de investigación. De ese modo, la investigación comenzó a tener más valor para ellos, y empezaron a verse destellos de un *esprit de corps*.

Formalmente el equipo se organizó como una clase de «seminario», bajo el tradicional sistema de seminarios de la Universidad. Esto significaba que todos los estudiantes eran *voluntarios*; aunque recibían el crédito regular de la Universidad por su trabajo, ninguno *tenía* por qué hacer esto en concreto. En general, inicialmente se presentaron voluntarios a este proyecto porque les interesaba el tema de investigación, les gustaba la oportunidad de salir al campo y alejarse de la rutina del trabajo de clase, porque conocían a otros voluntarios que les gustaban, y porque conocían al director del proyecto y les gustaba. Desde el comienzo, por consiguiente, las relaciones entre muchos de los miembros fueron cálidas y amistosas.

Este buen sentimiento de grupo se conservó gracias a la práctica de mantener reuniones en la casa del director del proyecto. Elevaba el «prestigio» de los componentes del grupo en el campus y dio comienzo en la Universidad a una tradición en la que otros alumnos del Departamento de Sociología veían a los miembros del equipo como una unidad distinta y afortunada. En la medida en que los miembros del grupo empezaron a llevar ropas de trabajo distintivas al campus, presumiblemente dictadas por su deseo de parecerse a los trabajadores de la fábrica mientras los entrevistaban, aumentó este sentimiento de solidaridad y diferencia colectiva con el resto de los estudiantes.

Es interesante recordar que el problema de llevar la ropa adecuada a la fábrica se exageró al comienzo del estudio. En una ocasión, un estudiante llevó indebidamente una camisa blanca a la fábrica. De camino a ella, se dio cuenta del «error» y empezó a preocuparle que lo confundieran con un capataz o lo identificasen con los directivos de la Empresa. Cuando llegó a la planta, sin embargo, se dio cuenta de que lo que llevase puesto no era tan importante como su manera de *comportarse*. O, al menos, no importaba a no ser que él se sintiera conspicuo y fuera de lugar, con resultados perjudiciales para sus entrevistas. Quizá el «traje adecuado», en este caso, no contribuyó tanto al entendimiento en las entrevistas como a proporcionar símbolos claros de la identidad del grupo investigador y aumentar nuestra solidaridad.

La entrada en la planta

Al comienzo, decidimos entrar a través de los directivos de la Empresa y del sindicato de la planta de Oscar Center. El primer contacto lo hicimos

con el director de Relaciones Laborales de la sede central, un abogado de mente abierta y considerable conocimiento de las Ciencias Sociales. Desde el inicio apoyó plenamente el estudio y nos ayudó a conocer a otros ejecutivos. Sus motivos para desear de inmediato que se realizara el estudio: consideraba que en su trabajo afrontaba muchos problemas para los que no tenía todas las respuestas y estaba dispuesto a probar cualquier cosa que prometiera darle más conocimiento y comprensión sobre estas dificultades. En ningún momento, sin embargo, propuso que prestásemos especial atención a un problema o una situación específicos y, como todos los demás, nos dejó completa libertad para seguir nuestros intereses.

Un poco en contraste con este hincapié en las ventajas de largo alcance de nuestro estudio estaba el interés de ciertos miembros del Departamento de Producción que nos presentó el director de Relaciones Laborales. A uno de ellos, una persona a la que teníamos que solicitar el permiso definitivo para realizar el estudio, le gustó la idea en conjunto, pero añadió que esperaba que le hiciéramos saber si algún capataz estaba causando problemas en la planta. Explicamos, con firmeza, que no haríamos tal cosa y le dijimos que, desde nuestro punto de vista, lo importante no era *quiénes* estaban causando problemas, sino por el contrario qué tipos de *relaciones sociales* creaban tensiones. Sustituir personas, añadimos, no sería muy útil, en nuestra opinión, si se mantenían las situaciones que las hacían comportarse de modo «problemático». El hombre de Producción apreció nuestro punto de vista y nos dio el visto bueno. Poco después nos presentaron al gerente de la planta de Oscar Center, y una parte de nuestro problema de entrada quedó resuelto, o al menos eso parecía en aquel momento.

De inmediato hicimos los preparativos para asistir a una reunión del sindicato local y obtener su permiso para hacer el estudio. En nuestra primera visita a la planta, buscamos a Byta y recibimos su permiso para explicar el estudio en la siguiente reunión del sindicato. Cuando llegó el momento de asistir a la reunión, Gouldner tenía clase, de modo que fueron Paul Mahany y Maurice Stein. Dado que todos estábamos bastante preocupados por el resultado de esta sesión, nos reunimos y preparamos una charla para explicarles el estudio a los trabajadores. Cuando llegó el momento de darla, Mahany y Stein —a pesar de estar cuidadosamente ataviados con ropa vieja y un toque de atuendo militar— se sintieron muy incómodos.

La primera parte de su charla fue recibida con estoicismo, hasta que llegaron al punto en el que mencionaron que todos los miembros de su equipo de investigación eran ex soldados. En ese momento, un trabajador del que después supimos que era el «borracho de la fábrica» gritó: «Vamos a ayudar a darles una educación a los reclutas». Esto los puso a todos a reír. El presidente del sindicato les preguntó entonces en qué cuerpo habían servido.

Una vez definido de este modo, las suspicacias de que fuésemos «espías de la Compañía» desaparecieron. Los trabajadores se otorgaron a sí mismos la categoría de «maestros» que iban a ayudar al equipo a recibir una «educación». Además, esto ayudaba a los veteranos de la fábrica a identificarse con el equipo de investigación. En cualquier caso, tras la reunión los trabajadores estaban muy dispuestos a dejarse entrevistar. Así habíamos hecho una «doble entrada» en la planta, con la Compañía y el sindica-

to simultáneamente. Pero pronto fue obvio que habíamos cometido un *error* y el problema *no* había sido el de hacer una doble entrada, sino una *triple* entrada; porque habíamos dejado fuera un grupo específico, con el que no habíamos establecido un contacto *independiente*: los directivos de esa planta en particular. De modo descuidado habíamos asumido que los directivos de la sede central también hablarían con los directivos de la planta local y esto, como podríamos haber comprendido con un momento de reflexión, no fue así. En consecuencia, nuestras relaciones con los directivos *locales* nunca fueron tan buenas como con los trabajadores o con los directivos de la sede central. (Esta afirmación necesita una salvedad, ya que de hecho acabamos llevándonos muy bien con los supervisores de la mina, mientras que la mayoría de nuestras tensiones con los directivos locales fueron con los supervisores *de superficie*.) De hecho, sin embargo, aunque el problema es fácil de definir, y vemos con facilidad que *deberíamos* haber contactado independientemente con los directivos locales, no estamos tan seguros de que haya un modo fácil de hacerlo. La dirección de la planta local no está organizada y no tiene, al contrario que los trabajadores, un sindicato al que se pueda solicitar un consentimiento corporativo. Los directivos de la planta local tampoco están en posición de aceptar o rechazar la propuesta de investigación, sino que deben permitir que los de la sede central tomen la decisión definitiva.

No nos preocupa proponer una solución concreta a la cuestión en este momento, salvo sugerir que a una parte definida del equipo investigador debería habersele asignado la responsabilidad de establecer, mejorar y mantener contactos con los directivos de la planta local a lo largo de todo el estudio. Una vez comenzado el estudio, por supuesto, empezamos a trabajar en nuestra relación con los directivos locales pero, desde nuestro punto de vista, ésta nunca alcanzó el nivel de camaradería obtenido con los demás, en parte debido a nuestra forma de entrada.

Aspectos del procedimiento de entrevistas

Para conseguir entrevistados –especialmente en la superficie– nos poníamos primero en contacto con un capataz y después nos dirigíamos con él a un posible entrevistado. No queríamos eludir al capataz, pero al mismo tiempo, no queríamos que nos identificasen con los directivos de la Compañía. Siempre que era posible, por lo tanto, los entrevistadores pedían al capataz que nombrara un hombre disponible que cumpliera los requisitos de nuestra muestra. Después el entrevistador podía dirigirse al hombre sin el capataz y presentarse. Esto pareció funcionar muy bien.

Dado que los informantes hablarían del trabajo y de los compañeros, era necesario que las entrevistas se efectuaran fuera de su lugar de trabajo inmediato. Muchas entrevistas se realizaron en el cuarto de «primeros auxilios», un lugar cómodo, neutral y privado. Otras se hicieron fuera, en el césped –si el tiempo lo permitía– o en la taberna que había cruzando la calle. Dado que las entrevistas en la planta siempre se efectuaban en tiempo de la Empresa, debíamos cuidar de no llevarnos a más de un hombre de cada departamento a la vez.

Muchos de los puestos, por ejemplo, el aislado operario de las cuchillas, eran de tal tipo que permitían entrevistar al hombre mientras trabajaba. Por esa razón, había algunos puestos en los que se invitaba a volver a los entrevistadores, para ayudar a pasar el tiempo y aliviar la monotonía. La identificación precoz de esos puestos fue útil porque proporcionaba entrevistados a los que se podía visitar repetidamente, y que podían ayudar a mantenernos al día sobre los cambiantes sucesos de la planta.

Otras tareas suponían operaciones de relevo, por ejemplo, las situadas en el punto de desencofrado, de modo que era posible completar varias entrevistas adaptándose al relevo; es decir, se empezaba una entrevista con el hombre de relevo mientras su compañero trabajaba; cuando este hombre tenía que volver al trabajo, entrevistábamos a su compañero. Cuando el compañero volvía al trabajo, terminábamos la entrevista con el primer trabajador y así sucesivamente.

Otros colaboradores tenían tareas que hacían difícil entrevistarlos. Los hombres que trabajaban el frente de ataque de la mina son un ejemplo. Es interesante, sin embargo, que tan pronto como comprendieron que estábamos dispuestos a hacer el trayecto un tanto arduo hacia el frente de ataque, y esperar para las entrevistas lo que ellos necesitasen, se mostraron de hecho más colaboradores que cualquier otro grupo. Además, los mineros consideraban que eran los únicos que conocían los datos esenciales de la Compañía y veían nuestros esfuerzos para llegar a ellos como señal de respeto por su «información desde dentro».

Conseguir entrevistas en la mina era muy distinto de conseguirlas en la superficie. En primer lugar, los sentimientos de los mineros hacia sus capataces eran distintos de los mostrados por los hombres de la superficie. La solidaridad de los mineros era suficientemente fuerte como para que el hecho de ser presentado al grupo por un capataz no supusiera una amenaza para ellos. En ocasiones era realmente útil, porque el capataz podía ser un miembro respetado del grupo. Por otro lado, si a los mineros les disgustaba un capataz, te lo decían en su propia cara. Si veían a un miembro del equipo con un capataz poco apreciado, no lo rechazaban sino que, por el contrario, trataban de convencerlo de que el capataz era un «h.d.p.».

En la superficie, sin embargo, aunque los trataban de manera «más respetuosa», los trabajadores no *sentían* tanto respeto por sus capataces. Ser presentados por un capataz de superficie nunca nos ayudó, y lo evitamos del modo ya descrito. Otro contraste: era difícil entrevistar a los capataces de superficie, y sin embargo los capataces de la mina a menudo nos buscaban, si no había nadie más en ese momento con quien pasar el tiempo. No hay un patrón de relaciones de entrevista que podamos recomendar para todas las circunstancias: en la mina podíamos ser muy amistosos con los capataces y no habría ningún problema; pero una cordialidad similar con los capataces de superficie habría sido desastrosa.

A los miembros del equipo siempre les impresionó la diferencia entre nuestro entendimiento con los mineros y con los trabajadores de superficie. Teníamos buena relación con éstos, pero era cualitativamente distinta de la que predominaba en la mina. Aunque parecíamos capaces de conseguir toda la información que necesitábamos de los trabajadores de superficie, nunca llegamos a conocerlos demasiado bien como *personas*.

Las diferencias entre las entrevistas de superficie y las entrevistas de la mina no deberían exagerarse indebidamente, pero había variaciones de sentimiento y de tono en las entrevistas a las personas típicas de ambos grupos. Los mineros insistían en que nos mostrásemos amistosos antes de permitir que los entrevistásemos. Los hombres de superficie, por ejemplo, rara vez intentaban sonsacarnos y hacernos pronunciar nuestras opiniones, mientras que los mineros lo hacían a menudo. Asimismo, los mineros tenían mucha más probabilidad que los trabajadores de superficie de hablar de asuntos personales.

Los mineros nos veían como personas que *además* los estábamos entrevistando; los hombres de superficie nos veían principalmente como entrevistadores y establecían con nosotros relaciones «segmentadas». Antes de disponerse a decirnos algo acerca de *sus* sentimientos, el minero quería conocer los *nuestros*. No porque desconfiase de nosotros, sino en gran medida porque no estaba dispuesto a aceptar la función dependiente y pasiva que suponía un intercambio en un solo sentido. A los mineros no solo teníamos que expresarles nuestras ideas, sino también nuestros *sentimientos*.

Aunque eso en apariencia incumple los cánones de la buena entrevista, todos estábamos convencidos de que los mejores datos los obteníamos durante aquellos momentos de verdadera interacción. Nuestra experiencia sugiere, por lo tanto, que hay algunas personas a las que *no se puede* entrevistar bien a no ser que el entrevistador abandone la apariencia de elevado desapego e interés impersonal, y a no ser que se comporte con amistoso respeto. En la superficie podíamos aproximarnos al rol ideal del entrevistador impersonal, pero esta actitud fracasaba en la mina. De esta experiencia concluimos tentativamente que se pueden exagerar demasiado los peligros de la «identificación excesiva» y el «entendimiento excesivo», y que a veces es indispensable desarrollar lazos amistosos con cierto tipo de entrevistados para obtener su cooperación.

Ciertamente no estamos sugiriendo que se abandone la objetividad científica y, por supuesto, debería evitarse expresar opiniones acerca de materias concernientes al estudio que pudieran sesgar los comentarios del informante. Pero un profundo entendimiento puede basarse en el reconocimiento de la identificación mutua con cuestiones más generales. Además, es necesario que se reconozcan dichas identificaciones —como pensamos que se reconocieron aquí— para que no interfieran con el análisis de los datos. Uno de los mecanismos que prevenía la interferencia de dichas identificaciones fue el uso por nuestra parte del análisis *colectivo* de datos, del que se hablará más tarde, de modo que los claros prejuicios individuales que surgieran pudieran ser cancelados por el procedimiento grupal. El entendimiento profundo tiene sus peligros, pero tratar la norma de la impersonalidad como algo sagrado, incluso aunque dificulte la cooperación de los informantes, parecería una forma inexcusable de ritualismo científico.

La moral del equipo investigador

Como aspecto del procedimiento entrevistador, quizá de cierto interés, estaba el hecho de que el jefe del equipo investigador decidiese hacer tan-

tas entrevistas como cualquiera del equipo, o más. Esto tuvo unos efectos notables sobre la moral del equipo, porque impidió cualquier sentimiento de que la carga de trabajo estaba injustamente distribuida. Si, en ocasiones, un miembro del equipo se quejaba de cuánto le tocaba trabajar, otro le señalaba que Gouldner trabajaba lo mismo. Es muy interesante, sin embargo, que esta «queja» no siempre se manifestase como descontento, sino que a menudo expresaba un perverso sentimiento de superioridad que algunos miembros del equipo sentían hacia otros grupos de seminario. Estaba claro, sin embargo, que la participación del director del grupo en el «trabajo sucio» era un factor que contribuía a la moral del grupo.

No cabe duda de que el aumento del prestigio en la Universidad, ya mencionado, fue otro elemento añadido. Más importante aún, sin embargo, fueron las continuas satisfacciones «sociales» que el equipo de investigación proporcionaba a sus miembros. Cada reunión terminaba con el consumo de sanas cantidades de «café con» y, por la noche, después de dejar el trabajo, seguía una sesión de debate hasta las primeras horas de la madrugada.

De igual modo, dado que la planta estaba a unos 25 kilómetros de distancia de la Universidad, cada viaje duraba aproximadamente media hora. Este viaje estaba también interrumpido por paradas para tomar café y charlar un poco. El regreso de la planta ofrecía una útil oportunidad para analizar cosas que habían surgido durante las entrevistas, mientras todavía las teníamos frescas en la mente. Proporcionaba una atmósfera relajada para verbalizar nuevas ideas, y un ambiente en el que se podía dar cierta catarsis a las tensiones inevitablemente engendradas durante las entrevistas. Es imposible calcular en qué medida la calidez y el respaldo de estos lazos grupales animaron a cada uno a «verter» una buena idea que en un grupo más formal y austero nunca habría visto la luz.

Otro factor que fortalecía la moral del grupo era el modo en el que se desarrollaban las reuniones. Estas reuniones semanales eran completamente informales; cada miembro del equipo leía la mejor entrevista que había obtenido esa semana, y todos la comentábamos a voluntad. Los comentarios eran de dos tipos: primero se discutía en detalle cada punto que parecía contribuir al análisis de la burocracia en la planta. Así, el análisis de las entrevistas era un proceso *colectivo* que se producía de manera regularizada. A menudo los comentarios de una persona ponían en marcha un tren de asociaciones entre el resto del grupo, y era evidente que ni una persona sola ni todas las personas trabajando individualmente podrían haber originado toda la cadena de ideas. En resumen, el método en sí de analizar las entrevistas nos hacía sentir que estábamos resolviendo un problema *juntos*, y eso nos solidarizaba.

Las entrevistas se analizaban, en segundo lugar, desde el punto de vista de la técnica de entrevista; del modo menos doloroso llamábamos la atención del entrevistador sobre cada punto que podría haberse mejorado. Todo el mundo captaba enseguida cuáles eran las preguntas potencialmente capciosas y en qué lugares habría sido deseable sondear más. Se eliminó el estigma personal por el hecho de que todos, incluido el director de la investigación, sometíamos nuestras entrevistas a la evaluación del grupo, y pronto se hizo evidente que eran inevitables los deslices. Además, hacíamos hincapié en extraer aportaciones positivas y constructivas.

Por ejemplo, siempre que una nueva pregunta diseñada espontáneamente por un investigador parecía buena, el resto del equipo la señalaba para utilizarla más tarde. Así, las reuniones semanales proporcionaban una sensación de esfuerzo colectivo y producto colectivo. Todos podíamos participar y asimilar el análisis continuo a medida que se desarrollaba.

Había además otras satisfacciones que elevaban la moral del grupo y aumentaban su motivación. Una de ellas se refería al tipo de personas con las que el grupo interactuaba en el transcurso de su trabajo. Los entrevistados eran personas de la clase trabajadora, en general, muchos de ellos con rasgos de personalidad en apariencia distintos de los estudiantes universitarios. Y muchos miembros del equipo consideraron de inmediato estos rasgos como algo deseable. Por ejemplo, les impresionaba en especial la «espontaneidad» de los mineros y esto hacía que se identificasen con ellos.

Entre el equipo se hizo comentario común el que «nadie puede criticar a John L. Lewis sin antes conocer a los mineros y estar en una mina». De estas amistades, los estudiantes desarrollaron la apreciación de una cultura que, aunque distinta de la atmósfera académica, congeniaba a veces sorprendentemente con sus propios valores y personalidades. El contacto sostenido con los mineros proporcionó una perspectiva que se convirtió en base para la evaluación de las aborrecidas costumbres académicas, y para la expresión catártica de agresión hacia ellas.

Los miembros del equipo disfrutaban de libertad de movimiento en la mina. Era agradable meterse en una ropa descuidada y moverse por la mina sin preocuparse por la suciedad o el aspecto. De nuevo, a la mayoría de los miembros del equipo les gustaban los patrones de lenguaje de los mineros. Las conversaciones eran relajadas e irreverentes. Los mineros se gritaban entre sí de una forma no permisible en los círculos educados. Había una expresión espontánea de sentimientos demasiado a menudo inhibidos en los grupos académicos. En resumen, parte de la motivación para trabajar en el proyecto derivaba del hecho de que a los miembros del equipo les gustaban los mineros y la atmósfera en la que trabajaban; tanto, de hecho, que al poco tiempo los mineros se convirtieron en los entrevistados preferidos, y al final hubo que hacer arreglos para compartir las oportunidades de entrevistar en la mina.

La red de entrevistadores

En todo momento fuimos conscientes de que conseguir entrevistados era un proceso *social*, que tenía lugar en un marco social que podía perjudicarnos o ayudarnos. En esencia, la táctica que seguimos fue la de ir probando los centros de comunicación informal y, una vez hallados, usarlos como trampolín de operaciones, aumentando gradualmente las líneas de comunicación.

Nuestras primeras entrevistas fueron con los hombres que trabajaban en el «taller de recambios», y esto resultó ventajoso en varios aspectos. Los hombres del taller de recambios eran en parte trabajadores más viejos que llevaban mucho tiempo en la Empresa; tenían un puesto fijo asignado en el taller porque eran demasiado viejos para trabajar en la cadena. Otros

eran hombres que acababan de lesionarse en su trabajo y los enviaban allí a desempeñar un trabajo ligero hasta que se recuperasen. Los viejos sabían mucho y tenían mucho que decir; los accidentados que estaban temporalmente destinados en el taller, a menudo tenían actitudes especialmente firmes que querían expresar. De algún modo su accidente los convertía en entrevistados especialmente cooperativos.

Además, el taller de recambios era un centro de comunicaciones de la empresa, ya que muchos de los trabajadores temporales mantenían contacto con amigos de sus puestos habituales. Con frecuencia sus colegas se pasaban a preguntar cómo iban y les traían noticias de sus propios grupos de trabajo. En cuanto los hombres de la sala de recambios nos aceptaron, enseguida los detalles sobre nosotros viajaron al resto de la planta. Después, también, cuando los trabajadores accidentados mejoraban y dejaban la sala de recambios, nos reuníamos con ellos en su puesto habitual y ellos nos presentaban a sus amigos.

La sala de recambios se convirtió en nuestra principal base de operaciones. Proporcionaba un punto en el que los entrevistadores podían descansar, o reunirse sin sentir que llamaban la atención. Además, la sala de primeros auxilios, en la que con frecuencia realizábamos las entrevistas, estaba situada en el taller de recambios. Al poco tiempo llegamos a usar la sala de recambios como un «terreno preparatorio» en el que podíamos introducir nuevos entrevistadores a medida que se incorporaban al equipo. Primero los dejábamos entrevistar a la muestra amistosa compuesta por el personal del taller de recambios, que tenían mucho tiempo y estaban dispuestos a hablar, antes de poder asignarles entrevistas más difíciles.

En esta sala nunca había una supervisión muy estricta ni mucha presión, porque siempre estaban muy por encima de su cuota de producción. En la medida en que una parte del personal de la sala de recambios estaba siempre cambiando, nunca se agotaba como fuente de información. También era un lugar en el que el entrevistador podía buscar consuelo cuando ocasionalmente se cruzaba con un entrevistado reacio. Uno podía incluso quejarse a los trabajadores de recambios sobre un hombre poco cooperador y, con frecuencia, ellos tendían más a criticarlo a él que al herido entrevistador.

Quizá nuestra experiencia en la sala de recambios pueda generalizarse en ciertos aspectos: en primer lugar, al estudiar una planta parece deseable establecer una «base de operaciones» dentro de ella. Pero esta base no debe escogerse de acuerdo con los criterios usuales para elegir «despacho»; por el contrario, debería seleccionarse de acuerdo con sus relaciones con la planta como sistema social, y por sus características sociales. Los talleres periféricos a los procesos de producción principales son muy recomendables para este fin, porque a menudo los supervisores los «dejan tranquilos». En todo caso, la base no debería estar en un área estrictamente supervisada. En segundo lugar, la base debería, en lo posible, ser un centro de comunicaciones de la planta, por las ventajas arriba mencionadas.

En la mina teníamos otra base de operaciones comparable al taller de recambios de la superficie. Era el taller de maquinaria y reparación. Como el taller de recambios, también servía de centro de comunicación, mediando en especial entre las operaciones de superficie y el frente de ata-

que de la mina. Era un lugar al que nosotros –como todos los demás– pasábamos primero de visita al descender a la mina. Algunos de los entrevistadores pronto hicieron suficiente amistad con el personal del taller como para llegar en medio de una conversación y que los trabajadores siguieran hablando como antes. Esto, por cierto, parece un método empírico útil para calcular si un entrevistador es o no aceptado por un grupo. Transcurrido un tiempo, podíamos tomar parte en las discusiones y las bromas que estaban siempre en funcionamiento.

También teníamos una base de operaciones de avanzadilla en el frente de ataque de la mina. Trabajamos especial amistad con los devastadores de las vagonetas, los hombres que martillaban la piedra de la veta de yeso a medida que se iba cargando en las vagonetas, porque no estaban continuamente en movimiento. Una vez establecida la camaradería era posible sentarse con el devastador, y cualquiera de los mineros que no estuviesen trabajando, en largas sesiones de debate. En ocasiones, los devastadores cambiaban de trabajo con los otros mineros para que nosotros pudiéramos entrevistarlos. Como los trabajadores de recambios y los maquinistas de la mina, el devastador de las vagonetas también proporcionaba un anclaje desde el que podíamos avanzar por las redes informales.

Otros aspectos del proceso de investigación

A medida que se unían nuevos componentes al equipo, y se iban otros, se produjeron experiencias interesantes. Entre otras razones porque todos los miembros originales habían estado en el ejército, pero algunos de los nuevos, no. Esto se hizo significativo de un modo inesperado cuando uno de los nuevos miembros, no veterano, bajó a la mina y fue incapaz de ocultar su azoramiento ante el lenguaje soez de los mineros. Los veteranos habíamos experimentado, al parecer, en el ejército la «socialización anticipatoria» para esta experiencia.

Asimismo, en una fase más avanzada del estudio, una joven, Jo Ann Setel, entró en el equipo de campo. A todos nos preocupaba cómo la recibirían los obreros de la planta. De hecho, se hizo maravillosamente con los hombres, quienes, en un esfuerzo por impresionarla, le daban a menudo datos más reveladores de los que le hubiesen proporcionado a un entrevistador masculino. Acordamos, sin embargo, que no bajaría a la mina. Esto se decidió en parte por advertencia de los trabajadores de superficie, que profetizaron cosas terribles si ella llegaba a ponerse en contacto con aquellos licenciosos mineros. Nosotros lo dudábamos, pero aceptamos porque no deseábamos herir la sensibilidad de los hombres de superficie. Por su parte, los mineros «protestaron» ruidosamente contra nuestra decisión y solicitaban con frecuencia que ella los entrevistase. En retrospectiva, los redactores están convencidos de que ella habría recogido en la mina excelentes entrevistas, y en defensa formal del honor de los mineros, deseamos declarar nuestra convicción de que habría salido indemne de la mina.

Las reuniones semanales regulares del equipo de investigación fueron con probabilidad uno de los rasgos más distintivos de nuestro procedi-

miento, y merecen más atención. Su capacidad para promover sentimientos de participación y solidaridad, y así motivar a los miembros del equipo, ya se ha mencionado. Pero hay que aclarar mejor su importancia directa para hacer realidad los objetivos formales de la investigación.

En una reunión, por ejemplo, un miembro del equipo comentó que dos de sus entrevistados habían elogiado al antiguo gerente de la planta, el «Viejo Doug», en términos líricos. Entonces alguien comentó que había oído comparar desfavorablemente al nuevo gerente, Peele, con Doug. Otro entrevistador había captado el comentario de que el nuevo gerente pasaba demasiado tiempo en la planta. Al aportar cada miembro del equipo su porción informativa al debate del grupo, pudimos detectar una uniformidad tentativa y empírica; en este caso, una generalización sobre el «Mito de Rebeca». El principal argumento a este respecto es, por supuesto, que si los analistas hubieran trabajado aislados entre sí, cada uno habría tenido mucho menos conocimiento de los protocolos de los demás entrevistadores y habría tardado mucho más en detectar la similitud entre observaciones en apariencia dispares.

Una vez detectada por el grupo un área significativa, se avanzaban generalizaciones provisionales para relacionarla con otras observaciones, para sugerir hipótesis explicativas, o para buscar predicciones interpretativas en la teoría existente. Una vez detectada una generalización empírica provisional, el grupo hacía un esfuerzo deliberado por comprobarla en entrevistas posteriores. De manera similar, las hipótesis que surgían al debatir una nueva generalización empírica también redirigían los esfuerzos entrevistadores del grupo. A partir de entonces intentábamos recoger datos que pudieran comprobar la hipótesis.

Por citar otra ilustración de cómo los procesos de grupo afectaban a los procedimientos de investigación: una persona comunicó al grupo que se había fijado en la construcción de nuevas casetas cerca de la cadena de montaje para ser usadas como despachos de los supervisores, desde los cuales podían echar un ojo y vigilar a los trabajadores. Otro le recordó al grupo que, hasta entonces, los supervisores se las habían arreglado con discretos «agujeros en la pared» muy alejados de la cadena. Y otro miembro del equipo mencionó que se había fijado en un nuevo aviso en el tablón de anuncios diciendo que a partir de entonces habría que fichar a la hora exacta. Hasta entonces se había permitido un retraso de media hora. Alguien más aportó la observación de que los trabajadores ya no usaban equipo de la Compañía para las reparaciones domésticas o para ayudar a los agricultores vecinos.

Por sí solas, ninguna de estas observaciones significaba demasiado; pero cuando se expusieron todas juntas en grupo, pusieron de manifiesto un patrón de creciente burocratización. Aceptando esto tentativamente, buscamos nuevas observaciones en otras áreas que podíamos usar para comprobar por nosotros mismos. Empezamos a examinar las relaciones entre el nuevo gerente de la planta y los supervisores, y descubrimos que estaban cada vez más regidas por normas. Esto daba mayor peso a nuestra generalización referente al aumento de la burocratización y, a su vez, dio lugar a hipótesis referentes a la influencia de la sucesión en el desarrollo de la burocracia.

Durante todo ese tiempo se produjo también una intrincada interrelación entre la teorización y la recogida de datos. Por ejemplo, aunque desde el principio habíamos sentido la necesidad de establecer varios *tipos* de patrones burocráticos, solo después de adquirir datos concretos sobre las normativas de seguridad encontramos vía «libre» para desarrollar nuestra tipología específica. Todos los entrevistadores habían recibido una intensa formación teórica y podían participar tanto en este nivel como en otros. En ningún momento se vio nadie relegado a la función de especialista técnico. De hecho, en un momento u otro, todos participamos en las operaciones de investigación, ya fuesen elevadas o nimias.

Aunque los miembros del equipo eran, con dos excepciones, estudiantes universitarios inexpertos, poseían experiencias compensatorias. Por ejemplo, dado que el área de Lakeport está muy industrializada, muchos miembros del equipo habían trabajado en fábricas para pagarse la universidad. Por eso conocían las fábricas y a los obreros de primera mano, y esto resultaba muy útil. Además, aun siendo estudiantes, eran más mayores y maduros que los estudiantes normales, porque ya habían estado en el ejército. Esta experiencia común, por cierto, aumentó sin duda la solidaridad del grupo.

Aparte de esto, y quizá por sus experiencias en la guerra, los miembros del equipo poseían un impresionante respeto por la dignidad humana individual. De hecho, uno de ellos se sentía muy culpable por «fisgonear burocráticamente» en la intimidad de la vida de los trabajadores. Ésta es una cuestión real para la que no cabe una respuesta a la ligera. Todos discutimos ampliamente el problema: ¿qué derecho *teníamos* a inmiscuirnos en la vida de otros? Solo pudimos concluir, al final, que creíamos en nuestro trabajo y que pretendíamos y esperábamos que fuese de utilidad; o, más propiamente, que aportase conocimientos para ayudar a las personas en sus dificultades humanas. No dudamos por un momento de que esta preocupación por los individuos y su bienestar, una sensibilidad que ninguna educación formal en investigación podría jamás esperar inculcar, prendió una chispa y nos ayudó a conseguir la aceptación de los trabajadores.

Resumen: «Procedimientos en el trabajo de campo: la organización social de un equipo de investigación compuesto por estudiantes»

En este texto, que es el apéndice metodológico del libro *Patterns of industrial bureaucracy* (1954), los autores describen no los «principios metodológicos» de su estudio, sino, más bien la forma concreta en que llevaron a cabo su trabajo de campo, deteniéndose en el comentario crítico de varios aspectos del mismo. Dichos aspectos, identificados en varios apartados, comprenden, desde las fuentes de los datos: las entrevistas abiertas, las observaciones *in situ* y el ingente material documental consultado; pasando por la forma en que se constituye el equipo de investigación, integrado por estudiantes de Sociología; y continuando por aspectos tan importantes como la forma de entrada y acceso a los centros de trabajo, los distintos aspectos del desarrollo, revisión y mejora de las entrevistas, la moral del equipo de investigación, o la red constituida para llevar a cabo las entrevistas. Y terminan considerando otros aspectos de la investigación, entre los que cabe resaltar las formas de vinculación entre la investigación concreta y la teorización que de ella emerge.

Palabras clave: historia y sociología de la sociología; elaboración de guiones de entrevistas; sociología industrial; tipos de burocracia; teoría sociológica.

Abstract: «Field work procedures: the social organization of a student research team»

In this text, which is the methodological appendix of the book Patterns of industrial bureaucracy (1954), the authors describe not the «methodological principles» of his study, but rather the specific way in which they carried out their field work, stopping into critical of several aspects of it. These issues, identified in several sections, include, from the sources of data: the open interviews, observations in situ, and the enormous documentary material consulted; followed by the way in which the research team is made up of students of Sociology, and continuing with such important issues as how to input and access to the workplace, the different aspects of development, review and improvement of the interviews, the research team morale, or the network set up to conduct interviews. And they end up considering other aspects of the investigation, among which highlight the ways of linking specific research and theorizing that emerges from it.

Keywords: history and sociology of sociology; development of scripts for interviews; industrial sociology; types of bureaucracy; sociological theory.