

Pablo Palenzuela Chamorro
(Coord.)

ANTROPOLOGÍA DEL TRABAJO

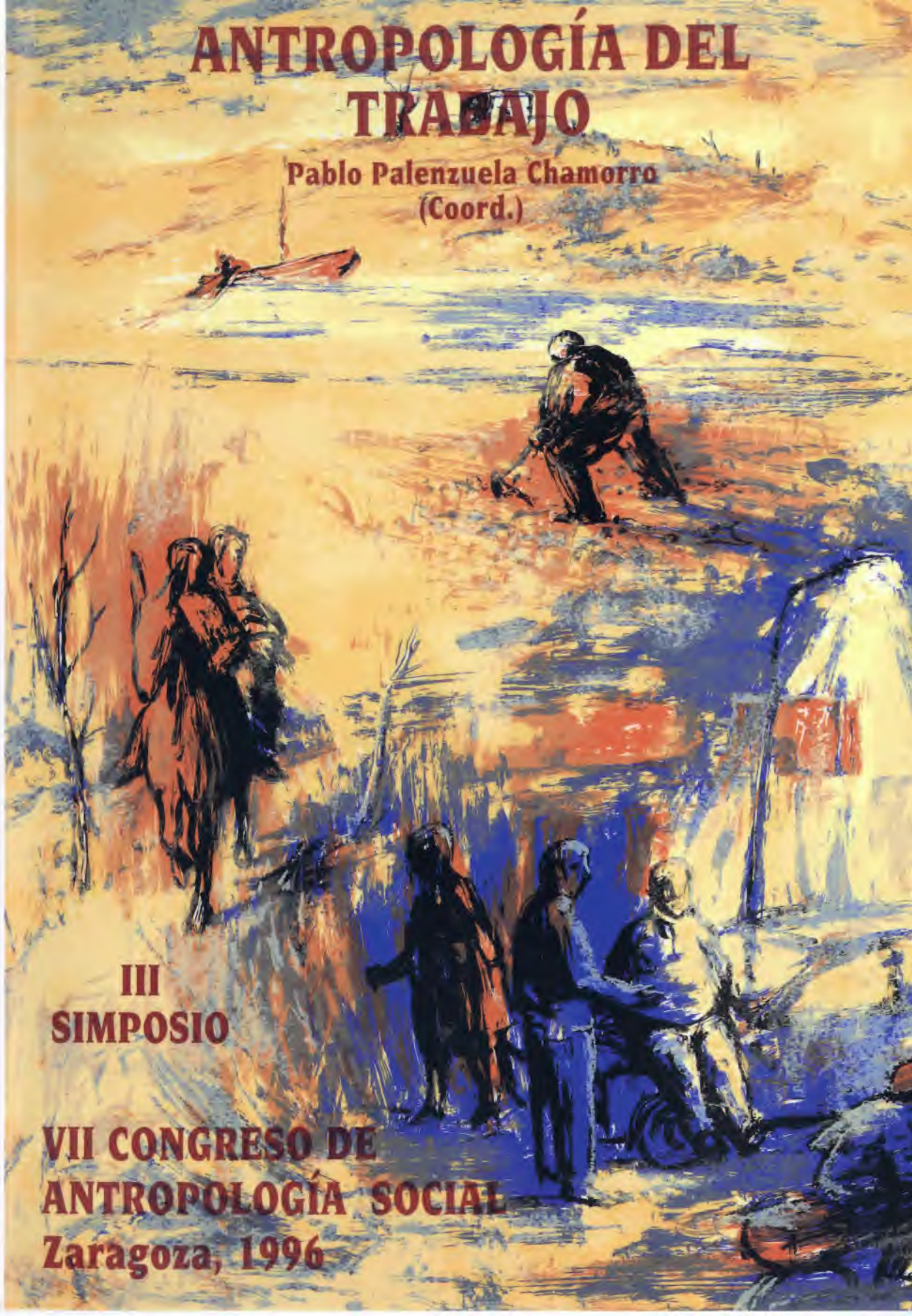
Pablo Palenzuela Chamorro
(Coord.)

ANTROPOLOGÍA DEL TRABAJO

III
SIMPOSIO

VII CONGRESO DE
ANTROPOLOGÍA SOCIAL
Zaragoza, 1996

III



VII CONGRESO DE ANTROPOLOGÍA SOCIAL

Zaragoza
16 a 20 de septiembre de 1996

* * *



INSTITUTO ARAGONÉS DE ANTROPOLOGÍA



FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE ANTROPOLOGÍA
DEL ESTADO ESPAÑOL

**III
SIMPOSIO**

Antropología del trabajo

Coordinador
Pablo Palenzuela

© (de los textos): los autores.
© (de la edición): Instituto Aragonés de Antropología
Federación de Asociaciones de Antropología del Estado Español.
C/ Domingo Miral, 4
Edificio Servicios
Universidad de Zaragoza
50009 ZARAGOZA

Depósito Legal: Z - 1195 - 96
ISBN: 84 - 921530 - 4 - 0 (Obra completa)
ISBN: 84 - 921530 - 8 - 3 (Volumen Simposio III)

Diseño cubierta: Ignacio Fortín
Maquetación: Carlos González Sanz
Imprime: COMETA S. A.
Ctra. Castellón, Km. 3,400
Zaragoza

Impreso en España - Printed in Spain

ÍNDICE DEL VOLUMEN

INTRODUCCIÓN	9
Pablo Palenzuela El trabajo, objeto de estudio para la Antropología	11
Jordi Roca i Girona Ideología sobre el trabajo y satisfacción laboral	19
M ^a Alexia Sanz Hernández La memoria de los trabajadores en una comunidad minera	27
Javier Escalera Reyes y Esteban Ruiz Ballesteros De ser obrero a ser empresario. I. A. P. para la viabilidad sociotécnica de Minas de Río Tinto S. A. L.	39
Rafael A. Cuesta Ávila Japón en Jaén: Intersección de identidades en un centro de trabajo fabril. Encuadre de la cuestión técnica-étnica y breves apuntes sobre las relaciones entre producto y productor	59
Javier Hernández Ramírez Culturas del trabajo y su expresión en el espacio intralocal: el caso de los asalariados de HYTASA, vecinos de El Cerro del Águila	67
Assumpta Sabuco i Cantó Procesos de trabajo, territorialización y relaciones de poder en las marismas del Guadalquivir	79
Cristina Cruces Roldán Mercado laboral y culturas del trabajo en el mundo del flamenco	93
M ^a José Lozano Vega Conceptualización del trabajo en el mundo de los toros	107
Jordi Colobrans Participación, self-management y culturas corporativas. Estudio de un caso	115
Rosa Satué López Las transformaciones en la organización y el control del trabajo en la empresa multinacional C. E. N. L. O. S.A.	127

Rafael Cáceres Feria y José M ^a Valcuende del Río Hacer los portes: el trasperlo y otras formas de contrabando	137
Adelina García Muñoz El trabajo y la experiencia en la constitución de grupos sociales	149
Margarita Rodríguez García Grupos domésticos bajo el mar de plástico almeriense	159
Ángel Martínez Hernáez Empleo y formas de trabajo informal. Una aproximación a sus relaciones y dependencias en el sector de la limpieza de Barcelona	167
Paloma Gómez Crespo Estrategias formales y «personales» de la organización del trabajo en el pequeño comercio	177
Enrique Couceiro Domínguez La consolidación de la poliactividad laboral y la crisis del modo aldeano-vecinal de relación social en el ambiente rural gallego	189
APÉNDICE	199
Resúmenes de otras comunicaciones	199
CONTENIDO POR VOLÚMENES	203

INTRODUCCIÓN

EL TRABAJO, OBJETO DE ESTUDIO PARA LA ANTROPOLOGÍA

PABLO PALENZUELA

Departamento de Antropología Social
Universidad de Sevilla

Sin abandonar el territorio primitivista al que se vio conferida desde su génesis a finales del siglo pasado, en un reparto más o menos consensuado con otras disciplinas, la Antropología ha desbordado, especialmente en la segunda mitad del presente siglo, ese corsé que, a pesar de la diversidad y de la complejidad que el corpus etnográfico ha revelado, la recluyó en el estudio de las «otras» sociedades. Esa alteridad societal como objeto de estudio incorporaba de facto una idea de complementariedad (las sociedades no estudiadas ni por sociólogos ni por historiadores) y también un principio de jerarquización disciplinar (las sociedades complejas para los sociólogos y las «simples» para los antropólogos).

Una primera incursión en ese espacio «vedado» la lleva a cabo la Antropología sin desprenderse del todo de su vocación original. Se trataba de encontrar lo que de «exótico», «arcaizante», «tradicional» persistía en las sociedades mal llamadas (en otra clara perversión del lenguaje) «contemporáneas». Todo aquello que rezumase marginalidad dentro de la incontenible corriente modernizadora se irá convirtiendo en objeto de interés para muchos antropólogos: campesinos, artesanos, folklore, rituales, leyendas, etc.

La cristalización en la década de los cuarenta de subdisciplinas como la Antropología Política y la Antropología Económica, entre otras, no significa, en primera instancia, una ruptura explícita con la tradición primitivista, sino más bien una simple concentración de la mirada antropológica en lo que de «político» o de «económico» encierran las formas socio-culturales precapitalistas. Sin embargo, no tardará en producirse, a finales de los sesenta y durante la década siguiente, una clara redefinición del estatus científico de la Antropología que, lejos de venir determinado por la exclusividad de su campo de aplicación, se legitimará por la especificidad de su metodología para el análisis social (cualitativa, holística, comparativista, diacrónica y relacional) y por la eficiencia de sus técnicas de investigación (inserción y observación directa de la realidad mediante trabajo de campo prolongado) en la comprensión de las lógicas que subyacen a las prácticas sociales, independientemente del contexto socio-cultural en que éstas se produzcan.

Esta extensión del campo de estudio de la Antropología Social que, parafraseando a Maurice Godelier cuando definía el objeto de la Antropología Económica, terminará por abarcar «el análisis de to-

dos los sistemas sociales, pasados, presentes y posibles», y se plasmará en una serie de nuevas propuestas disciplinares (Antropología Urbana, Antropología de los Géneros, Antropología del Desarrollo, Antropología Industrial, etc.), una vez que la práctica investigadora demostró la pertinencia del enfoque antropológico para la comprensión de estos aspectos de la realidad social, hasta entonces fuera de su campo de visión.

La Antropología del Trabajo se inserta de lleno en esa estrategia expansiva del abordaje antropológico de las últimas décadas. Su encuadre temático de referencia lo encontramos en la consolidación de la Antropología Económica y en la confluencia (desde los años sesenta) de esta disciplina con los aportes teóricos y metodológicos del paradigma materialista, conexión que promueven, en mayor o menor medida, autores como L. White, G. Childe, A. Leroi-Gourhan, M. Shalins, L. Dumont, C. Meillasoux, M. Godelier, P. Ph. Rey, etc.

Rompiendo con una concepción circuncionista de lo económico, cuasi hegemónica en antropología desde los préstamos teóricos que las corrientes formalistas (Herskowitz) y substantivistas (Polanyi) reciben de la teoría económica clásica, los antropólogos materialistas nos van a proponer volver la vista hacia la producción como punto de partida de una propuesta metodológica que adopta como objetivo la comprensión de las racionalidades de los distintos sistemas económicos.

Es en la producción de bienes y servicios que responden a necesidades socialmente determinadas donde encontramos los procesos de trabajo, y en ellos, el trabajo, actividad racional, específicamente humana, («lo que distingue al

peor arquitecto de la mejor abeja es que aquel ha construido la celdilla en su cerebro antes de construirla en cera», K. Marx: *El capital*, Libro I, cap. V). En los procesos de trabajo focaliza su interés analítico la Antropología del Trabajo para abordarlos desde una doble perspectiva:

a) Como locus en el que se materializan y se viven cotidianamente relaciones sociales que fijan la posición estructural de los individuos entre sí y de éstos con los medios de producción, dando lugar a prácticas sociales de colaboración, consensus, negociación y conflicto.

b) En tanto que ámbitos en los que se genera una doble producción simultánea: material e ideática. La primera como resultado de la conexión pautada entre capital y trabajo (medios de producción tecnológicamente adaptados y fuerza de trabajo suficientemente capacitada) para producir mercancías. La segunda producción (más trascendente si cabe que la primera, como afirma H. Gintis) está orientada a conseguir, mediante la internalización de determinadas propuestas ideológicas, el máximo nivel de «consentimiento en la producción» (M. Burawoy). Es decir, la «naturalización» de unas estructuras objetivamente jerarquizadas, que hacen inevitables tanto los mecanismos de control como los esquemas disciplinarios.

Sintéticamente podríamos afirmar que el trabajo y sus representaciones constituyen el objeto de estudio de la Antropología del Trabajo, tal como nosotros la entendemos. Objeto de estudio que desborda el marco sectorial que adoptó como campo de aplicación la llamada «Antropología Industrial» y que justificó dicha denominación a partir de la consideración del trabajo manufactu-

rero, es decir, del trabajo directamente productivo según la interpretación marxiana, como trabajo arquetípico. De hecho, una gran parte de la, aún escasa, producción antropológica en este campo tiene como referentes empíricos los procesos de trabajo de la gran industria y los agentes sociales que en ellos intervienen. Esta «*antropología con los obreros*», expresión utilizada por nuestros colegas mexicanos, sigue los cauces empíricos abiertos por la Sociología del Trabajo y sólo desde el momento en que se constata que fenómenos semejantes de producción material e ideática se verifican dentro y desde procesos de trabajo que no tienen nada que ver con la producción de la gran manufactura, aparece un amplio abanico de referentes para la investigación antropológica, tanto en el sector primario como en el terciario de la economía, y se abre el debate sobre la inadecuación de la etiqueta disciplinar «Antropología Industrial» (que en nuestro país propuso C. Esteva Fabregat en 1973), y que será progresivamente sustituida por la más apropiada de «Antropología del Trabajo».

La articulación dialéctica entre las formas que adopta la organización y el control de los procesos de trabajo (la llamada, desde W.F. Taylor, «*organización científica del trabajo*») y la producción ideológica específica (la ideología del trabajo) que desde ellos se genera y sobre ellos influye en cada contexto histórico-social, constituye el armazón metodológico de nuestra disciplina. Esta doble perspectiva (material e ideática) del trabajo no cabe en la restringida aproximación etnográfica que lo percibe como conjunto de saberes y habilidades («*le savoir-faire*») que, adquiridos y portados por unos colectivos («*bloque socio-*

profesional», según P. Bouvier), constituyen el catálogo de «culturas del trabajo» que los antropólogos deben reconstruir y resignificar.

Y no cabe, porque nuestra definición del concepto «culturas del trabajo» (P. Palenzuela: *Las culturas del trabajo: una aproximación antropológica*, en *Sociología del Trabajo*, vol.24,1995) desborda el ámbito y el tiempo de los procesos de trabajo para, desde la inserción en ellos en posiciones diferentes dentro de las relaciones sociales de producción y a partir de sus elementos constitutivos, orientar las prácticas sociales (dentro y fuera del trabajo) y moldear una particular cosmovisión de los colectivos que comparten la experiencia cotidiana de unos modelos diferenciados de producción material e ideática. En ese doble e irreductible aspecto (conjunto de prácticas y de valores), las culturas del trabajo se constituyen, debido a la centralidad del trabajo en la vida cotidiana y en los esquemas cognitivos de los individuos, en uno de los tres factores (junto a la identidad étnica y a la identidad de género) estructurantes de la identidad social, desplazando en su operatividad explicativa a la categoría «identidad de clase», tal como afirma I. Moreno en su propuesta de «matriz identitaria».

En definitiva, el trabajo así entendido se configura como elemento central de la vida social ya que no sólo contribuye desde su aportación material, a la subsistencia del grupo cubriendo las necesidades socialmente determinadas y a garantizar los modelos de acumulación, sino que, desde las formas que adopta su representación ideática y simbólica, aporta argumentos de legitimación de la estructura social, cooperando decisivamente a su reproducción. «En cuanto

creador de valores de uso, en cuanto trabajo útil, el trabajo es, por lo tanto, una condición de la existencia del hombre, independientemente de todas las formas de sociedad, una necesidad natural y eterna para mediar en el metabolismo entre el hombre y la naturaleza, esto es, en la vida humana» (K. Marx: *El Capital*, Libro I, cap.I).

Una revisión histórica de las mutaciones que ha seguido la representación del trabajo (tal como hace P.D. Anthony en su texto: *The Ideology of Work*, Londres, Tavistock, 1977) nos muestra cómo, a partir de la disolución de la «comunidad primitiva» y la emergencia de las sociedades jerarquizadas, el conjunto de ideas y de valores sobre el trabajo (la ideología del trabajo) se ha incorporado al núcleo central del discurso hegemónico, pretendidamente globalizador y excluyente, de cada formación social. Desde la mitificación de la caza como actividad masculina con superior relevancia social que la recolección de las mujeres, a pesar de los mayores aportes nutricionales de ésta, pasando por el desprecio al trabajo como actividad de esclavos en la Grecia clásica y la consideración del trabajo como condena dentro de la tradición judeo-cristiana en el seno de la sociedad feudal, hasta la sublimación del trabajo libre como fuente de todo valor (A. Smith) o como unidad del valor de todas las cosas (K.Marx) en el capitalismo, la construcción y la difusión de una ideología sobre el trabajo se convierte en una preocupación central de la sociedad.

Sin embargo, a pesar de esa función tan trascendente, P.D. Anthony constata que «existe un largo y espeso silencio sobre la ideología del trabajo. La más exitosa construcción ideológica es una de las

menos reconocida como tal. Se trata de un sistema de valores y de percepciones que forman parte de la cotidianidad y que, sin embargo, no es a menudo identificado como tal» (ib. p.10). Quizás porque toda construcción ideológica será más efectiva cuanto menos explícitos sean sus objetivos y sus intenciones más disfrazadas.

Teniendo en cuenta que desde la Sociología del Trabajo y desde la Historia Social se ha recorrido un largo trecho en cuanto al estudio de las formas que en el capitalismo ha adoptado la organización de los procesos de trabajo, la implementación de los sistemas de control, la expropiación a los trabajadores de sus saberes mediante la descualificación y las manifestaciones explícitas e implícitas de la resistencia de la fuerza de trabajo; le queda a la Antropología un campo no abordado, salvo en honrosas excepciones, por estas disciplinas como es el develar los procesos de elaboración, difusión e internalización de las ideas y valores asignados al trabajo y comprobar en las prácticas sociales hasta qué punto la cultura del trabajo contribuye a la conformación de la identidad social. Todo ello, sin olvidar, como ya quedó apuntado, que las formas que adopta la organización del trabajo, los modelos de segmentación y los mecanismos de control coadyuvan a una determinada concepción sobre el trabajo y que ésta, a su vez, refuerza, mediante la legitimación, la estructura de dominación jerárquica que toma cuerpo en los procesos de trabajo. En otras palabras, el análisis del trabajo como constructo social debe de hacerse desde la relación dialéctica entre cambios en la organización institucional (actividades de trabajo) y percepción cognitiva (representación de las actividades de trabajo).

Nos interesa subrayar en este momento que, en tanto que constructos social e históricamente determinados, tanto la organización técnica como la producción ideática del trabajo están sometidos a un continuo proceso de reelaboración y de resignificación. Proceso que incorpora nuevos modelos y nuevos valores, que otorga distintos significados a las formas precedentes y abandona antiguos esquemas de pensamiento, todo ello, a menudo, con la celeridad que exigen los sistemas de regulación y de acumulación dominantes en cada fase de las formaciones económico-sociales.

En las dos últimas décadas estamos siendo testigos de un vertiginoso proceso de transformación del trabajo («metamorfosis», diría André Gorz) en los países centrales del sistema capitalista que, siguiendo nuestro esquema dual de análisis, podríamos sintetizar de esta forma:

A) Desde el punto de vista técnico-organizativo.

— Incorporación a múltiples procesos de trabajo de los avances de la informática y la robótica.

— Sustitución progresiva del modelo de control técnico de la productividad del trabajo por el «control subjetivo» asignado a los «equipos de calidad», en un intento claro de descentralización del control, sin por ello reducir la concentración del poder de decisión.

— Revalorización del «capital humano», combinando la descualificación de ciertas tareas con la polivalencia de una élite de trabajadores superespecializados.

— Flexibilización de la producción, aumentando la capacidad adaptativa de los procesos de trabajo a las exigencias de un mercado cambiante y competitivo.

— Deslocalización de las unidades de

producción, aprovechando las ventajas comparativas de los distintos mercados de trabajo y la creciente movilidad de capitales y mercancías en una economía cuasi globalizada.

B) En lo referente a la ideología del trabajo.

— Concepción instrumental del trabajo, simple medio o recurso antes que fin en sí mismo.

— Supuesta pérdida de centralidad del trabajo en la vida social, desviando las aspiraciones hacia el tiempo de ocio, tiempo vital plenamente satisfactorio.

— Difusión e internalización de la idea del trabajo como bien escaso, frente a la concepción anterior del trabajo como derecho universal. Del «trabajo para todos» hemos pasado al «trabajar menos para trabajar más» (el reparto del empleo).

— Corresponsabilidad del trabajo y del capital en la creación de empleo, cuando ésta era precisamente la función legitimadora de la propiedad privada de los medios de producción.

— Desregulación y precarización del trabajo como respuesta frente a la inevitable asunción del desempleo como factor estructural del sistema económico. «El empleo ha muerto, viva el trabajo intermitente».

— Desde la escasez y la precarización del trabajo se configura una nueva estructura social en tres segmentos (los instalados, los precarios y los excluidos), enfrentados entre sí para conservar o modificar sus posiciones respectivas.

— Abandono de una de las ideas-fuerza del capitalismo expansivo: «crecimiento económico significa siempre crecimiento del empleo».

En este contexto cambiante en que se articulan nuevas y viejas formas de or-

ganización del trabajo, nuevas y viejas propuestas ideológicas sobre la significación del trabajo en la vida social y en la cosmovisión de los individuos; tienen los antropólogos un amplio campo en el que insertar sus estrategias de investigación, contribuyendo con ello a entender y ser capaces de explicar el sentido de las prácticas sociales (reales y simbólicas) de los individuos y grupos sociales, en las que la identidad socio-profesional (las culturas del trabajo) constituye, junto a la identidad étnica y a la identidad de género, un factor estructurante de causalidad.

En el volumen al que estas páginas sirven de introducción se recogen las comunicaciones presentadas al Simposio «Antropología del Trabajo» dentro del VII Congreso de Antropología Social. No deja de ser significativo del carácter emergente de esta línea de trabajo en la antropología de nuestro país el hecho de que, por primera vez, se incluya en un congreso la celebración de un simposio con ese contenido. También lo es la reciente inclusión de la asignatura «Antropología del Trabajo» en algunos de los nuevos Planes de Estudio de la Licenciatura de Antropología Social y Cultural.

Teniendo en cuenta lo anterior, debemos entender la selección de textos que se incluyen en el volumen como una primera muestra colectiva de la producción antropológica de nuestro país en el abordaje del trabajo como objeto de estudio. La discusión de los textos que llevaremos a cabo en las sesiones del simposio nos ayudará a perfilar los marcos teórico-conceptuales y a configurar las estrategias metodológicas más adecuadas para avanzar en la consolidación de este campo de estudio del que la antropología no puede escabullirse.

Por tanto, no es éste el lugar para sustituir ese debate colectivo tan necesario. Sin embargo, no nos resistimos a la tentación de avanzar algunas notas de presentación de las comunicaciones, con la esperanza de que aquellos que hayan soportado la lectura de estas páginas introductorias se animen a recorrer todas y cada una de las propuestas teóricas y empíricas que recoge el volumen.

Nos ha parecido conveniente colocar en primer lugar el trabajo de Jordi Roca i Girona, el único de la selección de textos que no tiene una apoyatura empírica concreta, pero que aborda de forma clara uno de los elementos constitutivos de la construcción ideológica como es la satisfacción en el trabajo, entendida no desde una perspectiva individualista como lo haría la Psicología, ni desde la evaluación de indicadores objetivables (salario, condiciones de trabajo, etc.) que interesarían a la Sociología del Trabajo, sino como la internalización individual y colectiva de la ideología del trabajo tal como aparece formulada en cada contexto histórico-social. Compartimos con el autor la necesidad de prestar desde la antropología una debida atención a los factores ideológicos relativos al trabajo y encontramos muy sugerentes sus propuestas de investigación.

Los textos presentados por M^a Alexia Sanz y por Adelina García, desde dos referentes empíricos distintos (minero y campesino, respectivamente) comparten el interés de las autoras en profundizar en la articulación de la memoria del trabajo como marcador de una identidad social de los colectivos minero y jornalero que se reflejan en las respectivas estructuras sociales en las que se integran ambos sectores. Constituyen dos intentos plausibles de contextualización so-

cial, es decir, de extrapolar lo que nosotros llamaríamos culturas del trabajo de los estrictos ámbitos laborales.

El trabajo de M^a Alexia Sanz también incorpora la conexión (armónica y conflictual, al mismo tiempo) entre la memoria de los trabajadores mineros y la «memoria de la organización» (la cultura de la compañía minera). En este punto, conecta con los textos presentados por Javier Escalera y Esteban Ruíz sobre las minas de Río Tinto y por Jordi Colobrants sobre el sistema de ventas piramidales de la compañía Amway en España. Aunque es obligado reconocer que el trabajo sobre Río Tinto, desde el punto de vista metodológico, está más focalizado en la propuesta de la Investigación Acción Participativa (IAP) y su aplicación, en este caso concreto, en la puesta en marcha de la Sociedad Anónima Laboral (SAL) de reciente constitución. En nuestra opinión, las tres cuestiones (la llamada «cultura de empresa», la metodología de la IAP y la viabilidad de la fórmula SAL) deben ser objeto de una profunda revisión teórica contrastiva con el concepto de culturas del trabajo y con la problemática de la presunta «Antropología Aplicada».

Directamente engarzadas con la aplicabilidad del concepto culturas del trabajo encontramos en el texto una serie de comunicaciones que, no obstante esta coincidencia, manifiestan una gran diversidad tanto en la elección de sus unidades de observación como en el abordaje metodológico. Así, el trabajo de Rafael Cuesta Avila en la empresa Suzuki-Santana de Linares intenta desvelar las contradicciones y los conflictos en el intento de conjugar dos identidades étnicas y dos concepciones del trabajo (la andaluza y la japonesa) en una industria

con graves dificultades de viabilidad. Por su parte, Javier Hernández Ramírez, construye su investigación en torno a la verificación de las culturas del trabajo desde su génesis en la fábrica textil Hytasa de Sevilla y su incidencia en el espacio social próximo (el barrio de El Cerro del Aguila). Se trata de comprobar la territorialización de unas determinadas culturas del trabajo y su incidencia en la configuración de la identificación local. También aborda Assumpta Sabuco la conexión entre dos concepciones del trabajo (arroceros y jornaleros), diferenciadas por la identidad étnica respectiva (valenciana y andaluza) que construyen distintas formas de apropiación social de un espacio (las marismas de Villafra de la Cañada en Sevilla), compartido residencialmente por ambos colectivos, pero disputado en cuanto a la apropiación jurídica de unos (los propietarios de origen valenciano) y la apropiación simbólica percibida por los otros (jornaleros andaluces).

En este bloque de comunicaciones también debemos incluir los trabajos de Cristina Cruces y de M^a José Lozano. Ambas parten de un similar marco teórico y conceptual, pero lo novedoso de sus aportaciones es que, lejos de buscar referentes en sectores arquetípicos de producción industrial o agraria, construyen un intento de verificación de la operatividad del concepto culturas del trabajo en dos actividades de producción de servicios (el cante flamenco y el mundo de los toros) en los que las relaciones de trabajo aparecen difuminadas bajo una formulación ideal, ampulosa y retórica que hace referencia a una serie de valores inherentes como el arte, la vocación, la valentía, la inspiración, el «duende», etc. Asimismo, el texto con-

junto de Rafael Cáceres y José M^a Valcuende, podría formar parte de este bloque, aunque su interpretación del concepto de culturas del trabajo está más próxima al sentido etnográfico restringido al que nos referimos más arriba, cuando la aplican al estudio de las actividades de contrabando en la frontera hispano-lusa.

Las cinco comunicaciones restantes, estando claramente integradas dentro del campo temático y de los objetivos del simposio, representan en conjunto una gran variedad de planteamientos. El trabajo de Rosa Satué aparece más centrado en la reconstrucción de los modelos de organización y las formas de control de la fuerza de trabajo que en el análisis de la construcción ideática del trabajo. La aportación de Margarita Rodríguez está más orientada hacia las distintas estrategias económicas de los pequeños propietarios de invernaderos en la costa almeriense que al análisis de las distintas culturas del trabajo apuntadas en el texto (antes, jornalera y campesina tradicional y empresarial ahora). Angel Martínez reconstruye las distintas valoraciones del trabajo (formal/informal) a partir de su estudio del colectivo de trabajadores del sector de la limpieza en Barcelona. El trabajo de Paloma Gómez

parte del concepto de estrategias para aplicarlo a un sector, habitualmente olvidado por los investigadores, como es el del pequeño comercio de estructura familiar. Finalmente, la selección se completa con la comunicación de Enrique Couceiro, estudia una serie de estrategias económicas de poliactividad laboral (diversificación de bases económicas y pluriactividad, aunque ésta distinción no esté muy clara en el texto) de los campesinos gallegos que completan sus ingresos con su salarización en la industria, para ponerlas en relación con el proceso de degradación de alguna de las formas tradicionales de convivencia vecinal, al mismo tiempo que se refuerzan otras en un claro intento de mantener la aldea como ámbito generador de valores culturales.

Más allá de la inevitable valoración ponderada que cada una de estas aportaciones pueda tener para nosotros, no podemos finalizar estas páginas introductorias sin manifestar nuestra satisfacción por la excelente acogida que ha tenido la propuesta de inclusión de este simposio en el VII Congreso de Antropología y por lo que ello representa como perspectiva futura de consolidación de este campo de interés científico en el que la antropología tiene tanto que decir.

IDEOLOGÍA SOBRE EL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

JORDI ROCA I GIRONA

Universitat Rovira i Virgili. Tarragona.

La centralidad del trabajo en el marco de la sociedad occidental donde nacen las ciencias sociales constituye sin duda la razón del interés, aunque tardío¹, por el análisis del trabajo que ha caracterizado a buena parte de las citadas ciencias a través de algunas de sus respectivas subdisciplinas como la Psicología del Trabajo o la Sociología Industrial, del Trabajo, de la Empresa o de las Organizaciones. Esta misma centralidad del trabajo explicaría también la relevancia adquirida por el tema de la satisfacción laboral como objeto privilegiado de atención en el contexto de las investigaciones llevadas a cabo por dichas subdisciplinas así como la pertinencia de plantear, en relación a todo ello, una aproximación a los grandes rasgos definidores de la ideología sobre el trabajo que se da en el seno de nuestra sociedad.

Como es lógico, las principales corrientes de pensamiento o ideologías de la sociedad occidental han dedicado una atención preferente al asunto, siendo su reflexión, en buena parte, la base de las concepciones que la gente expresa en relación al tema. De este modo, por ejemplo, no puede ignorarse la concepción marxista según la cual el trabajo, bajo los modelos de producción vigentes, constituiría la principal fuente de alienación humana. A mi entender, no obstante, si

existe una tradición doctrinal cuya influencia es indiscutible en el llamado mundo occidental y que, por tanto, ha contribuido sin duda a forjar la ideología dominante sobre el trabajo, esta es la que emana del cristianismo.

La posición de raíz cristiana respecto al trabajo ha sido claramente dicotómica —en consonancia, por otra parte, con otras propuestas ideológicas al respecto como la representada por el propio marxismo—², aunque por lo general ha prevalecido una orientación sobre la otra en función de variables históricas y geográficas fundamentalmente. En el contexto de los países de tradición católica la postura más conocida e imperante de las dos, aunque ello no signifique el olvido de la otra, es la del trabajo como castigo divino, como pena, pues, a la insolencia e insubordinación humana. Esta concepción, que aparece en el mito fundacional de la humanidad propuesto por esta doctrina³, el Génesis — «*Con el sudor de tu rostro comerás el pan*» (Gén 3: 19)—, y constantemente en referencias sucesivas, como por ejemplo en la 2a. Epístola de San Pablo a los Tesalonicenses, en donde se recuerda que «*con penas y fatigas trabajamos noche y día para no ser una carga para vosotros (...) si alguien no quiere trabajar, que no coma*» (Tes 3: 7-11), supone para los fieles enfrentarse — nunca mejor dicho— al trabajo con resigna-

ción. El mismo origen etimológico del término, del latín «tripaliare» — torturar —, asocia el trabajo a la idea de esfuerzo, dolor y sufrimiento⁴.

El cristianismo ha desarrollado y fomentado, además, otra percepción del trabajo, más característica de la tradición protestante, antagónica a la que acabamos de presentar. En ella, el trabajo aparece como mecanismo básico para conseguir la plenitud de la vida cristiana, esto es, como un medio ordinario de santificación personal. La primera formulación sistemática de este planteamiento, elaborada en torno al concepto de «ascetismo intramundano», se halla en los movimientos reformistas englobados dentro del llamado protestantismo ascético, especialmente en la confesión calvinista, tal como fué mostrado por Max Weber (1984) en su tesis sobre la ética protestante y el espíritu del capitalismo.

Esta última concepción, no obstante, como consecuencia posiblemente del proceso de expansión del capitalismo, no será patrimonio exclusivo de esta tradición protestante, siendo posible encontrar un tipo de planteamiento similar en la misma doctrina católica. La citada encíclica del Papa Juan Pablo II parece ensayar tímidamente este acercamiento cuando afirma que «*el trabajo es un bien del hombre (...) porque mediante el trabajo, el hombre (...) se realiza a sí mismo como hombre; es más, en un cierto sentido, se hace más hombre*» (9.3). Más clara y decidida — y más cercana a nosotros en el espacio — es en cambio esta confluencia si tomamos como ejemplo paradigmático de esta suerte de versión católica de la ética protestante del trabajo al Instituto fundado por monseñor Escrivá de Balaguer, el Opus Dei. Unos siglos después

de haber triunfado en la Europa central y del norte nos hallamos, en efecto, ante una ética que de forma parecida a aquella auspicia un estilo de vida racionalizado, planificado y metódico que mediante la noción de la santificación del trabajo en el mundo a través de la vocación profesional hace posible superar la idea del trabajo como fatalidad para sustituirla por la del trabajo como vía de perfeccionamiento. «*Ser santo supone santificar el propio trabajo, santificarse en el trabajo, y santificar a los demás con el trabajo*» sentenciará «El Padre» Escrivá en sus «Conversaciones» (Citado por Estruch, 1993: 354). Esta «nueva ética», que permite sacar fuera de los monasterios el ascetismo cristiano y la vida metódica para implantarlos en la vida profesional, convirtiendo a todo católico, potencialmente, en un monje vitalicio con posibilidades de llegar a formar parte de la nueva aristocracia espiritual de «santos en el mundo» formada por laicos, desarrollará un papel clave y decisivo en el cambio de orientación político-económica de la España de los años sesenta, en donde la élite tecnocrática de la época, ligada al mencionado Instituto, liderará el proceso de modernización que se llevará a cabo en el estado.

En definitiva, pues, como acabamos de mostrar de forma sucinta, el cristianismo — como el marxismo y otras formulaciones ideológicas más o menos contemporáneas — habría acuñado históricamente dos estrategias distintas y contrapuestas de percepción del trabajo que han determinado en buena medida dos actitudes enfrentadas y directamente relacionadas con el tema que nos ocupa de la satisfacción laboral. Así, por un lado, el trabajo es considerado una fuente de insatisfacción, dado que constituye

un acto recurrente de penitencia que recuerda «la caída» del ser humano en el Paraíso, el «pecado o culpa original» del que el hombre debe resarcirse precisamente mediante el trabajo, que por eso mismo deberá ser intrínsecamente doloroso e insatisfactorio. Por otro lado, no obstante, en tanto que instrumento de realización y santificación ordinarias, el trabajo bien puede llegar a constituir un elemento de satisfacción.

Como se ha señalado al inicio, la polaridad compuesta por el binomio satisfacción-insatisfacción laboral atraviesa de forma decisiva el análisis del trabajo llevado a cabo por parte de las subdisciplinas de las ciencias sociales que se ocupan de ello, especialmente a partir de los años posteriores a la segunda guerra mundial. Muy brevemente podemos indicar ahora los planteamientos generales sobre la satisfacción laboral procedentes de la psicología y la sociología, dos de las disciplinas que más han trabajado el tema, aunque es ampliamente reconocido que el considerable esfuerzo investigador realizado ha ido acompañado de hallazgos científicos más bien discretos. La perspectiva psicológica, que se basa en gran medida en las aportaciones teóricas de Maslow, parte de la premisa que existen una serie de necesidades (fisiológicas, de afiliación, poder, autorrealización, logro, seguridad, autoestima, competencia...) que constituyen objetivos a conseguir. El logro de estas metas producirá un sentimiento de satisfacción, en tanto que la prolongación del estado de necesidad, debido a la existencia de obstáculos de naturaleza diversa que impiden conseguir los citados objetivos, generará insatisfacción. La Sociología, por su parte, aborda generalmente el tema de la satisfacción a partir de la

búsqueda de indicadores que permitan cuantificar información sobre el mismo. Los indicadores utilizados habitualmente para medir el grado de satisfacción-insatisfacción son el salario, el tipo de trabajo, el absentismo y las relaciones con los subordinados, jefes, compañeros de trabajo y la empresa-organización.

El planteamiento de esta comunicación, como reza el título, trata de relacionar la ideología sobre el trabajo con la satisfacción laboral. Precisamente, resulta significativo comprobar como la mayoría de investigaciones realizadas en torno a la satisfacción laboral no acostumbran a tener muy en cuenta la ideología de los individuos sobre el trabajo como elemento indispensable para conseguir una mayor comprensión de su actitud y valoración respecto a la satisfacción laboral. No pretendemos sustentar con ello una hipótesis, ciertamente atractiva pero a todas luces inconsistente, que podría derivarse de la conclusión a la que llegábamos, en el sentido que una cultura sobre el trabajo de raíz católica produciría grupos e individuos insatisfechos y una cultura sobre el trabajo de origen reformista-protestante acompañaría a aquellos que se sienten laboralmente satisfechos. Está claro que en ambos casos el referente ideológico es capaz de generar igualmente satisfacción e insatisfacción laboral, puesto que si para unos la satisfacción-insatisfacción se medirá en función de si el trabajo les permite alcanzar el necesario progreso individual que les proporcione la «certitudo salutis», para los otros será la posibilidad de expiación del pecado mediante el trabajo la que determinará su grado de satisfacción³. No en vano, para este último caso, muy a menudo las profesiones llamadas vocacionales, que re-

quieren de una gran entrega, sacrificio y responsabilidad, son las que se considera que satisfacen en mayor medida a quienes las realizan⁶.

Remarcar, como pretendemos hacer, la relevancia de las ideologías sobre el trabajo con el fin de conseguir un mayor nivel de comprensión del tan manido tema de la satisfacción laboral no presupone sustituir las variables que se han tenido en cuenta tradicionalmente para explicarlo sino tan sólo llamar la atención sobre un aspecto que juzgamos igualmente importante para alcanzar tal propósito. La Antropología, como disciplina social menos institucionalizada en nuestro contexto que la Sociología y la Psicología y también con una menor tradición, o cuanto menos más desconocida, en el análisis de la problemática laboral, mediante la adopción de una perspectiva comparativa y globalizante puede realizar una valiosa aportación a este terreno de la investigación tan trabajado pero aún, como se ha apuntado, tan poco fértil a tenor del modesto desarrollo de los hallazgos científicos. Esta estrategia característica de la disciplina es la que permite superar por ejemplo las visiones en cierto modo reduccionistas que se han dado sobre el análisis de la satisfacción laboral, proponiendo, como hacemos a título ilustrativo, que en el tratamiento del tema se tenga en cuenta como mínimo, y no de forma aislada y desconectada, tanto la vertiente individual como grupal, tanto la esfera psicológica como la sociológica que contiene. Así, no hay duda en reconocer que la satisfacción —sea de la índole que sea— es en parte una vivencia esencialmente subjetiva que no puede separarse, por ello, de las propias expectativas y deseos personales y de los grupos en los

que uno se halla integrado, aunque esté objetivada por los discursos hegemónicos de turno. Entre estos discursos, precisamente, además del ya mencionado discurso cristiano sobre el trabajo, cabe citar obviamente en lugar destacado el representado por una ideología capitalista basada en el individualismo y los niveles crecientes de consumo que daría lugar a una suerte de «cultura de la satisfacción» —por utilizar la expresión de Galbraith— que buscaría un cierto placer hedonista en todas las parcelas importantes de la actividad humana. De este modo, en las antípodas de la cultura laboral católica del dolor, se habría pasado de una percepción del trabajo como deber a otra del trabajo como placer.

A ello debe añadirse el énfasis escrupuloso que la Antropología hace en la necesidad de contextualización, elemento éste que debe servir para no olvidar que el contenido y la significación del concepto de satisfacción no es estático ni en el tiempo ni en el espacio: aquel trabajo que en una época de «vacas gordas» puede resultar insatisfactorio por su salario relativamente bajo pongamos por caso, en época de «vacas flacas» puede ser motivo de satisfacción por su carácter de fijeza o estabilidad laboral; el mismo individuo que en el entorno laboral puede manifestarse insatisfecho, por su posición subordinada por ejemplo, en otro ambiente, con los amigos, puede hacer ostentación de un orgullo laboral que delate su satisfacción; el hecho de alcanzar a colmar unas necesidades, incluso largamente perseguidas, no sugiere la entrada en un estado de satisfacción, puesto que las necesidades cambian, se crean, se sustituyen o reducen en función de condicionantes diversos que afectan al individuo.

De hecho, parece bastante claro que la expresión de un sentimiento de satisfacción o insatisfacción constituye una declaración de uno mismo ante los otros, y que es en función de estos otros que a menudo se declara una cosa u otra. Así, por ejemplo, no estaría de más que en las investigaciones sobre la satisfacción pudiera considerarse que los individuos socializados en un contexto con influencia de la tradición católica a menudo pueden verse impulsados a manifestarse insatisfechos independientemente incluso del hecho de que lo estén o no lo estén, debido a la interiorización del principio católico de conceptualización de la vida terrena como un valle de lágrimas en donde lo normal —e incluso lo correcto— es el sufrimiento y en donde todo aquello que se aleje de aquí puede resultar inevitablemente sospechoso e interpretarse como una suerte de provocación. Esto, a mi modo de ver, da cuenta también de la pertinencia de usar la metodología cualitativa tan propia de la Antropología para analizar dicha problemática, en contraste con las pretensiones de aquellos que buscan identificar ciencia con experimentación y cuantificación y que a menudo son incapaces de distinguir entre lo que la gente hace, cree o siente y lo que la gente dice que hace, cree o siente. Así, si en el marco de los tan abundantes y familiares cuestionarios o test de una encuesta o sondeo sobre satisfacción laboral preguntan «¿Se siente usted satisfecho?», luego escriben en su informe «El 80% de los trabajadores están satisfechos»⁷, en lugar de decir «dicen que están satisfechos». El entrevistado, como el individuo que declara su condición de satisfecho o insatisfecho ante los demás, responde al entrevistador y a las instan-

cias que supone detrás de él. Su respuesta, por tanto, puede estar a menudo mediatizada por las expectativas que supone en el otro; puede responder, en suma, en un sentido que le valore socialmente, y en todo caso la respuesta va a depender del cruce de las relaciones de transferencia del que responde al que escucha-pregunta y de contratransferencia de éste a aquél (Ibáñez, 1993). Así, no está de más señalar que bajo la ideología hegemónica actual del trabajo —lo mismo que del sexo, por ejemplo, u otros ámbitos de la vida cotidiana, en donde el tema de la satisfacción guarda un prodigioso paralelismo con la problemática que abordamos aquí en su vertiente laboral— declararse insatisfecho es aceptar que uno ha sido derrotado —mal asunto en una sociedad que proclama el triunfo y donde los perdedores ya no tienen el morboso atractivo de épocas pasadas—, es reconocerse limitado en un mundo que no conoce límites, es saberse alienado, puesto que de hecho el discurso sobre la satisfacción viene a ser en cierto modo la manera post-moderna de referirse a la alienación. Ante la magnitud que puede alcanzar tal estado de anomia —en el sentido que le otorga Merton de discrepancia entre los objetivos socialmente establecidos y propugnados y los medios que socialmente se ofrecen para conseguirlos— a uno sólo le resta a menudo convencer a los demás y autoconvencerse de estar viviendo satisfactoriamente una realidad que tal vez no lo es pero que no puede asumir ni reconocer como tal, puesto que nadie puede pasar muchas horas de cada día con cosas que tiene a menos sin perder el respeto de sí mismo.

La contribución de la Antropología al estudio de la problemática del trabajo en

general y de la satisfacción laboral en particular puede completarse aún, finalmente, mediante el interés que nuestra disciplina ha tenido en mayor medida que ninguna otra por los factores ideológicos y normativos de la cultura. Prestar atención a estos factores y cultivar este interés resulta indispensable, como se ha dicho, para lograr una mayor y mejor comprensión de las formas que adquiere nuestra relación con el ámbito laboral. Para el caso concreto que aquí nos ha ocupado, el de la satisfacción laboral, al análisis de los referentes ideológicos más tradicionales —por llamarlos de algún modo— representados por el cristianismo debería añadirse la consideración de la más reciente «cultura de la satisfacción» a la que hacíamos referencia. Una disección apresurada e impresionista de este nuevo concepto o valor asociado al trabajo, que en gran medida ha sido confeccionado a partir de las contribuciones realizadas por los estudios de muchos científicos sociales que han proyectado sobre el mismo, convirtiéndose ellos mismos en ideólogos, algunos prejuicios de «clase intelectual» —como la creencia de que el tiempo libre representa la felicidad y el trabajo una desgracia o la apreciación peyorativa del trabajo manual, desprovista de todo fundamento objetivo e influida por su propia carencia de experiencias personales como trabajadores manuales—, puede plantearnos todo un conjunto de preguntas y reflexiones que nos permitan avanzar en la comprensión profunda de la acción ideologizadora sobre el trabajo y comprobar, a su vez, alguna de las virtudes que puede tener la perspectiva antropológica en este terreno. De esta forma, podemos preguntarnos: ¿Quién ha establecido que la búsqueda

de la satisfacción en el trabajo sea un «bien» objetivo?; ¿que el fomento, por ejemplo, de la participación de los trabajadores en la dirección de la empresa sea algo que ellos desean? —cosa que a tenor de las dificultades que revelan numerosas experiencias por encontrar trabajadores que asuman realmente este compromiso parece cuanto menos discutible—; ¿qué debe hacerse, cómo deben conceptualizarse, aquellos que no «quieren ser felices» en el trabajo, sino fuera de él, y por tanto cuanto más «desgraciados» se sienten en el trabajo más «realizados» consiguen sentirse fuera de él?; ¿y qué decir de aquellos que sintiéndose satisfechos en su entorno laboral no quieren «mejorar» ni «aumentar» su satisfacción y defienden, por ejemplo, una organización del trabajo «tradicional», «caduca», que les «somete» al ritmo monótono, repetitivo y poco creativo de la cadena de montaje?, o dicho de otra forma, ¿por qué la insatisfacción laboral se asocia sistemáticamente a la organización del trabajo taylorista-fordista mientras que la satisfacción laboral tiene que ser necesariamente una satisfacción creadora?; ¿estar satisfecho con o en el trabajo no quiere decir también, a menudo, dedicarle «generosamente» más horas, confundirlo con el tiempo de ocio, eliminar, en fin, la línea divisoria, que el modo de producción industrial contribuyó precisamente a establecer, entre la esfera laboral y el resto de esferas de actuación humana?, o lo que es parecido, ¿alargar la esfera laboral a la doméstica, en un retorno —que se intenta presentar como idílico— al modo de producción artesanal ejemplificado perfectamente por el llamado «teletrabajo»?; la búsqueda obsesiva de la satisfacción laboral ¿no será, en fin, una estrategia de la direc-

ción empresarial —que utilizaría como lacayos a los mismísimos científicos sociales— para conseguir el llamado consentimiento en la producción por parte de los trabajadores?; ¿no será, quizás, un formidable artificio urdido con el fin de garantizar una mayor estabilidad productiva y un mayor control social que evite o suavice el conflicto, por otra parte endémico, entre los trabajadores y la dirección empresarial?; ¿no será, en definitiva, una búsqueda utópica condenada inevitablemente al fracaso para las unos y tremendamente rentable para los otros?

Si alguna cosa espero que resulte clara de este bombardeo un tanto desorganizado de cuestiones es la necesidad de

prestar la debida atención a los factores ideológicos relativos al trabajo —y el concepto de satisfacción laboral es uno de ellos, sin duda— por parte de los científicos sociales que se ocupan de su análisis. Esta comunicación, por cierto, ha pretendido ser una sencilla y apresurada muestra de esto y de las posibilidades que la mirada antropológica ofrece al estudio de una parcela central de la realidad social como es el trabajo a la que durante demasiado tiempo la Antropología ha renunciado o se ha acercado tímidamente en favor de otras disciplinas a cuyas perspectivas de análisis la Antropología puede sumar legítimamente y en pie de igualdad la suya propia y genuina.

Notas

1. Si bien el nacimiento de las ciencias sociales está relacionado directamente con un hecho de naturaleza laboral como es la revolución industrial, las primeras investigaciones de cierta importancia sobre el trabajo no se realizan hasta bien entrado el siglo XX, concretamente a finales de la década de los años 20 en el marco de la Escuela de Relaciones Humanas.

2. En efecto, a la citada concepción marxista del trabajo como fuente principal de alienación humana debe añadirse la contrapartida ideológica, igualmente marxista, que percibe el trabajo humano como la única forma al alcance del hombre de colaborar en la construcción de la sociedad socialista.

3. Lugar donde también se sientan las bases de la división sexual del trabajo que asigna al hombre el ámbito de la producción, de lo que se entiende propiamente como trabajo, y a la mujer el de la reproducción, constituida fundamentalmente por la función procreadora.

4. Más recientemente, el actual Papa Juan Pablo II, en su encíclica «*Laborem exercens*», publicada en 1981 con ocasión del 90 aniversario de la «*Rerum Novarum*», reconoce al recordar las citadas palabras del Génesis: «*Estas palabras se refieren a la fatiga, a veces pesada, que desde entonces acompaña al trabajo humano*», para añadir a continuación: «*Esta fatiga es un hecho universalmente conocido, porque es universalmente experimentado*» (9.2).

5. Piénsese en el hecho de que a la penitencia sacramental se le llame también satisfacción. El «*Catecismo Mayor del compendio de la doctrina cristiana*» prescrito por el Papa Pío X responde a la pregunta «*¿Qué es la satisfacción?*» diciendo: «*La satisfacción, que también se llama penitencia sacramental, es uno de los actos del penitente con que desagravia en alguna manera a la justicia de Dios por los pecados cometidos, ejecutando las obras que el confesor le impone*» (779). Parece claro, pues, que aunque se trate de satisfacer a otro, en este caso a Dios, en la penitencia también pueden o in-

cluso deben encontrar los fieles satisfacción.

6. Aunque quizás resulte una elucubración excesiva nótese que la imagen de profesión vocacional está asociada en muchas ocasiones a las mujeres (enfermeras, maestras,...). Ello, a parte de las implicaciones ya conocidas de reproducción de los roles domésticos en la esfera productiva, para nuestro caso podría estar relacionado con el hecho de que la mujer, como primera pecadora, debe constituir, también, la primera y más decidida penitente, con lo cual nada mejor para conseguirlo que la dedicación a trabajos de esta naturaleza.

7. El ejemplo no tiene solo un carácter ilustrativo inventado: la mayor parte de investigaciones empíricas realizadas con muestras diversas y en contextos diferentes han permitido constatar que la mayoría de trabajadores suelen manifestarse satisfechos con su trabajo. Ello ha sido convertido en una especie de ley sociológica que a veces se ha calificado como la «ley del 80%», es decir, la ley que expresa la tendencia a que sea generalmente alrededor de un 80% de los trabajadores, en las distintas investigaciones, los que se manifiestan satisfechos con su trabajo (Tezanos, 1987: 427).

Bibliografía

CASTILLO, J. J. Y PRIETO, C. 1991. *Condiciones de trabajo. Un enfoque renovador de la sociología del trabajo*. Madrid: CIS.

ESTRUCH, J. 1993. *L'Opus Dei i les seves paradoxes: un estudi sociològic*. Barcelona: Edicions 62.

IBAÑEZ, J. 1993. «El discurso de la droga y los discursos sobre la droga». En VV.AA.: *Las drogodependencias: perspectivas sociológicas actuales*. Madrid: Ilitre. Colegio Nacional de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas y Sociología, pp. 121-138.

JUAN PABLO II. 1992 (1981). «Encíclica 'Laborem Exercens' sobre el trabajo humano». En IRIBARREN Y GUTIÉRREZ (Eds.): *Once grandes mensajes*. Madrid: B.A.C., pp. 527-620.

KORMAN, A. K. 1978. *Psicología de la industria y de las organizaciones*. Madrid: Marova.

LUCAS MARIN, A. 1987. «Motivación y satisfacción en el trabajo». En GARMENDIA, NAVARRO Y PARRA LUNA (Eds.): *Sociología industrial y de la empresa*. Madrid: Aguilar, pp. 392-419.

PIO X. 1952 (1905). *Catecismo Mayor*. Madrid: Razón y Fe.

TEZANOS, J. F. 1987. «Satisfacción en el trabajo y sociedad industrial». En GARMENDIA, NAVARRO Y PARRA LUNA (Eds.): *Sociología industrial y de la empresa*. Madrid: Aguilar, pp. 420-437.

WEBER, M. 1984 (1904-1905). *L'ètica protestant i l'esperit del capitalisme*. Barcelona: Edicions 62.

LA MEMORIA DE LOS TRABAJADORES EN UNA COMUNIDAD MINERA

MARÍA ALEXIA SANZ HERNÁNDEZ

Departamento de Psicología y Sociología
Universidad de Zaragoza

Introducción

Numerosas son las caras del prisma de la memoria. Parafraseando a Halbwachs¹: «la singularidad, la irreductible originalidad de los recuerdos personales se producen de hecho por el entrecruzamiento de varias series de memorias que se corresponden a los grupos variados a los que hemos pertenecido». Los densos hilos del tejido de la memoria, todos necesarios y cada uno con una función, se entrecruzan formando una tupida red en la que cuesta ver cada uno de sus filamentos.

Esa afirmación me sugirió la investigación de la existencia de una memoria de los trabajadores como una forma específica que correspondería, en este caso, al contexto organizacional. En Ojos Negros, una pequeña localidad tradicionalmente agrícola y minera de la provincia de Teruel, el colectivo de los mineros habían compartido la memoria e historia de un pasado común, las experiencias y relaciones presentes, y un espacio laboral que se prolongaba a través del tiempo y que enlazaba el ayer, fechado en los orígenes del pueblo, raíz de la memoria comunitaria, y el hoy.

Por otro lado, me planteaba el interés por descubrir algunos de los rasgos de la memoria de la organización (de casi

un siglo de historia), y su papel en el mantenimiento de la memoria de los trabajadores.

Tal y como refleja Paul Connerton² se presupone para los integrantes de un orden social una memoria colectiva; si la memoria del pasado de la sociedad diverge, sus miembros no podrán compartir ni experiencias ni asunciones. El pasado en la comunidad era común, puesto que la inmigración de algunas décadas no afectó de lleno al núcleo urbano, aunque sí produciría la aparición de un nuevo poblado minero dependiente administrativamente del municipio. Dado que el pasado y el presente era común, las experiencias y asunciones serían compartidas.

La memoria a su vez, era el recurso más ventajoso para que a través de ella y más cercanamente de los relatos o manifestaciones diversas en las que se plasma, los informantes materializasen las realidades no experimentadas por el investigador. Se trataba de profundizar en el estudio de la Memoria a través de la propia memoria. La potencialidad de la oralidad³ se pone de manifiesto en este tipo de investigaciones donde el individuo y el testimonio que proporciona en su doble faceta de personalidad única y sujeto histórico, se constituye en fuente primordial del relato y de la memoria.

Las narraciones en las que he trabajado desde el punto de vista antropológico y sociohistórico, utilizando fundamentalmente entrevistas profundas, dibujos y fotografías, son las de 28 personas de diferentes edades, que han nacido y vivido en ese lugar, que han compartido la actividad profesional en algún momento de su trayectoria vital, que recuerdan y desean hablar de su vida, algunas más largas que otras, pero todas intensas y reales, para ellos mismos y en sus consecuencias. Los narradores son y hablan como personas, que siendo protagonistas de sus vidas, han actuado colectivamente. El hombre no se recuerda a sí mismo solitario en sus acciones, sino que se reconoce actuando con otros, y diferencia en su memoria contextos y situaciones, tiempos y espacios, compartidos junto a otras personas.

La memoria de los trabajadores

La forma en que los trabajadores recuerdan su pasado, más que los sucesos en que tomaron parte, era el punto de partida.

Su memoria está plamada en los trazos materiales del paisaje, en el ambiente cuasi industrial de la zona (a aproximadamente cinco kilómetros del núcleo), los elementos que lo componen ya claramente deteriorados, y en el «pasado vivo», es decir los rasgos contenidos en el material autobiográfico, los relatos de vida, los hábitos de trabajo, las formas de socialización y de organización, y el propio cuerpo.

No obstante, es una memoria discontinua, lo que significa que es reactivada bajo ciertas condiciones. El cierre de las minas y la consiguiente y dramá-

tica situación transitoria de muchos de los mineros, unido a cierta sensación de fracaso y de haber sido engañados, ha silenciado los recuerdos que ocupan la mayor parte de la vida de muchos trabajadores de Ojos Negros.

«Yo quizás algo tarde... pero cuando se paró la mina si todos nos damos la mano en vez de sentirnos... pues qué te voy a decir yo creo que si no con orgullo, con exceso de amor propio, el pueblo hubiera cambiao; así tiende a morir(...). Pues mira eso lo hemos hecho los trabajadores; nos han ido poniendo cebo y hemos caído en todos los sitios; ¿por qué?, no lo sé, y eso ya te digo que no ha sido bueno nunca, y los resultados ahí están. ¿Quién ganaba?, la empresa; por cuatro perras que te daba, trabajando domingos, festivos; no había un día de descanso, y ¡venga a sacar mineral, venga a sacar mineral!, se llevaron la magra y ahí está el hueso, ¡y a la calle!»⁴.

No puede negarse la existencia de una memoria de los mineros pero se dan una serie de circunstancias que nos llevan a afirmar que dicha memoria está fragmentada y mutilada; se carece de identidad como trabajadores y memoria de clase social. La memoria de los trabajadores no puede disociarse de la conciencia obrera y de la identidad de clase, y ello a su vez determina la memoria.

«...Y en esas condiciones ha estao siempre la mina trabajando, favoritismos, y tuesas cosas, ya te digo que para mí no hemos sido obreros..., nosotros hemos sido trabajadores, porque obreros ya para mí, obreros es clase, trabajadores es menos, porque el obrero que es obrero

yo creo que ya se solidariza un poco con los compañeros y quiere defender lo de todos, pero nosotros no, nosotros trabajadores ya sin pensar si le haces mal a este, si le haces mal al otro»⁵.

La pertenencia a un grupo formal de una organización no significa la adscripción e identificación con él, la asunción de las ideas y valores que este comparte y su cohesión. En este caso se ha carecido de orgullo de pertenecer a la clase obrera. Bastante al contrario, la identidad como trabajador es débil, y así es su memoria, puesto que su interés está más cercano a formar parte de la clase media. No hay una renegación manifiesta pero la no aceptación y resignación ante las circunstancias y en una palabra, la imposibilidad de superar la barrera de la posición social, inciden en una menor identidad. Todo ello se ha traducido durante décadas en la confianza en las instituciones, sobre todo la educación, para alejar a sus hijos de esta realidad.

También contribuyó durante mucho tiempo a esta debilidad, la movilidad laboral, y la pluriactividad. La existencia de tierras comunales y su reparto proporcional y opcional otras veces, ha animado la diversidad de tareas. Así, el tiempo de trabajo estaba regido por el ciclo de la naturaleza y de los cultivos; estos fueron los que regulaban el periodo dedicado a unas u otras profesiones, de tal manera que la afluencia de trabajadores del pueblo era mayor en periodos vacíos de requerimientos agrícolas, como el invierno. La vinculación continua con la tierra creaba más distancia con respecto a la dependencia de las minas, que se convertían en muchos casos en la última alternativa.

Con la introducción de la maquinaria

y el cambio en la forma de organizar los procesos extractivos, se produciría un cambio cualitativo en la autoconsciencia de grupo y la valoración social de los mineros. El aumento de salarios y el nivel de vida elevaron al grupo en la escala social alcanzando así en parte sus expectativas de mejora de posición social. La mecanización de finales de los 60, la introducción de nuevas formas de organización de trabajo, la desaparición de antiguos puestos (galeristas, realcistas...) y aparición de otros, y de nuevas estructuras y relaciones, constituyen la relación pasado / presente en la conciencia de muchos trabajadores; de hecho se aprecia una mayor concienciación obrera (aunque no equiparable a otros grupos de mineros, colectivo que por lo general suele estar muy identificado con su clase), en la generación que se incorporó al mundo laboral a finales de los 50, época a partir de la que se podía vivir únicamente de las minas aunque en la mayoría de los casos como hemos explicado, nunca fuese así⁷.

Por su parte la inmigración no hizo sino aumentar la identidad comunitaria en detrimento de la de clase obrera⁸.

«Vinieron de todas partes y de todas pestes».

Los recién llegados se iban asentando en los barrios mineros. La confrontación estructural alcanzaba a las diferentes categorías socioprofesionales dentro de la localidad, mineros y labradores, y por encima de ella a los dos núcleos poblacionales dependientes del mismo municipio. Se establece así una dinámica de rivalidad sustentada por la naturaleza de cada una de las entidades; por un lado Ojos Negros con una memoria preserva-

da que se expande hacia sus lejanos orígenes, e historia heredera de aquella, asimismo es centro de mayor potencial demográfico y con una función claramente administrativa por residir en ella el ayuntamiento. Por otro lado, el Barrio del Centro era el centro de producción cerca de la mina y de la riqueza económica; concentraba además a los representantes de la alta estructura jerarquizada de la empresa y beneficiario de una importante infraestructura creada por la Compañía durante su existencia.

Se establece la lucha entre lo «de siempre» y lo nuevo, entre la tradicional forma de vida y el impuesto cambio; entre lo propio y lo ajeno o extraño, entre lo bueno y sincero y lo malo y aparente.

La clara y obligada dependencia creaba una manifiesta rivalidad latente y recurrente. Sin embargo estas memorias constituyen una especie de secreto público. Las memorias jocosas y cómicas, o las respuestas neutrales cuando no evasivas, son a menudo las que se manifiestan en los relatos, y el resultado es la no exposición de los conflictos reales. Sale a la luz después que los sucesos o los afectos no se han borrado sino que existe una especie de secreto colectivo perceptible tras los años. Las rivalidades, aparentemente infundadas pero latentes y sentidas, los sucesos que mermaban la dignidad de una casa o familia o las preferencias políticas, son los elementos temáticos más presentes de los componentes de la memoria grupal cuyo acceso está limitado y que tiende a salir a la superficie sólo en determinadas ocasiones: por ejemplo, en tiempos de elecciones, cuando sucesos actuales parecen ser una reminiscencia o una prolongación de algún suceso ya pasado, es decir, cuando puede establecerse un vínculo de causalidad o continui-

dad entre dos sucesos, el presente y el pasado; y por último, cuando se plantea la necesidad de una toma de decisión a nivel comunitario en relación a algún tema de importancia para toda la comunidad. Pero no aparecen como pilar o sostén de la memoria del grupo.

Todo ello, falta de identidad de clase, movilidad laboral e inmigración, ha contribuido a la existencia de una memoria de grupo mutilada y fragmentada.

La memoria es la práctica de la memorización y se atrofia si no se usa⁹. Funciona además en relación a lo que el individuo es en el presente, y aquellos mineros son hoy jubilados o «ex-mineros», empleados en otra fábrica. No obstante la comunidad recuerda con ese nombre a los que trabajaron en las minas y tras diez años de cierre todavía no se ha roto la tradicional conceptualización dicotómica de la escala social y laboral. La realidad social ha sido estampada en la memoria no en términos de actividades profesionales separadas sino con la distinción de dos grandes grupos que forman los polos del continuo laboral: aquellos que cultivan la tierra, propietarios o no, y están en contacto con ella, y los mineros. Entre ellos, el colectivo si cabe más amplio a lo largo del siglo: aquellos que dependiendo de la mina cultivaban la tierra heredada o comunal, o los que siendo labradores acudían temporalmente a las minas. Sin embargo la línea queda trazada. Tras diez años de cierre aquel colectivo sigue siendo nombrado por su relación con la mina; el tiempo parece inamovible. Son dos grupos diferentes en la localización del trabajo y forma de vida pero complementarios y unidos en numerosas actividades de la vida comunitaria; son por ello complementarios y necesarios.

División y unidad persisten, dispersión y solidaridad coexisten.

La memoria está soportada por un grupo limitado en el espacio y tiempo, y a menudo la desestructuración de ese grupo suele suponer la desestructuración de la memoria. Pero el espacio¹⁰ establece un vínculo continuo entre pasado y presente por su relativa estabilidad, y ese es el caso de las minas en Ojos Negros; su existencia y presencia determina la identidad del pueblo, incluso en periodos en que no se explotan. Su cultura gira en diferente grado encadenada a la presencia perdurable de este espacio, condicionando así incluso su futuro. La evidencia permanece en el suelo, y de ahí procede el recuerdo reencarnado día a día; pese a que el tiempo incluye modificaciones, las minas son un elemento presente y recurrente en cada grupo generacional de esta comunidad, aunque los vínculos de dependencia establecidos sean más o menos fuertes. También existe continuidad en el nombre otorgado a sus lugares y parajes; los topónimos perduran a través del tiempo y dicen mucho de la memoria comunitaria.

Es cierto que en los últimos años la distancia psíquica y comunitaria creada ha sido mayor que la espacial; es una forma de defensa y un intento de olvidar el pasado ante una ruptura histórica, más cuando la concepción del futuro no es optimista. Su sentido del pasado era el de continuidad y para muchos esa concepción se rompe.

«Mi padre era minero, y mi abuelo, toda vida, toda vida. Eso lo teníamos como una cosa nuestra ya. Cuando se paró la mina tenía yo 56 años y me se cayó el cielo a cuestras, como a todos, no habíamos hecho otra cosa pal caso»¹¹.

No es extraño tampoco encontrarse con situaciones de amnesia incluso masiva, por la cual periodos determinados, por ejemplo de lucha sin éxito o regresión y fracaso social, son generalmente reprimidos y no mencionados. El tema de las huelgas suele ser evitado y en raras ocasiones se ha profundizado en ellas, sin embargo las referencias¹² a ellas en los documentos, son numerosas. Sin embargo, los narradores no se sienten protagonistas de los hechos. La memoria responde al antagonismo de clase en situaciones donde el recuerdo pasado fue un arma; en otras circunstancias permanece durmiente y practica la autocensura. A menudo el olvido permite a un grupo mantener una aceptable autoimagen¹³ cuando el pasado nos trae sentimientos de fracaso.

Pero pese al posible estudio de la memoria de clase como una dimensión más de la memoria, no está aislada. «Comprender la situación humana en el trabajo requiere comprender la situación del individuo en la sociedad»¹⁴, también requiere el conocimiento de nuestro pasado. Tal y como define Aparisi¹⁵ nuestra vida y nuestra personalidad dependen en gran medida de la visión que tenemos de nuestro pasado. Las experiencias históricas y los modos de existencia de los que participa el sujeto y en los que se halla inserto condicionan su comportamiento, su personalidad, la narración de su propia vida y la significación atribuida a cada experiencia vivida u oída. Los cambios en los relatos, el énfasis, los juicios de valor que surgen con la evocación de los recuerdos responden a una lógica retrospectiva que organiza los sucesos y les da un significado según la percepción global que el sujeto tiene de su vida pasada. Por eso no es infrecuente

observar como el mismo suceso experimentado por varias personas es relatado de forma muy diferente años después por los mismos testigos dependiendo de sus posteriores experiencias y destinos¹⁶. A su vez la biografía estructura la secuencia de los sucesos, selecciona lo que es rememorado y pone los recuerdos en un orden que la propia memoria elige; lo mismo sucede con la familia e incluso con la organización laboral: cada una construye su recuerdo¹⁷. La memoria personal se apoya en los momentos clave del ciclo de vida individual: el nacimiento, el comienzo de la vida laboral, la boda, el nacimiento de los hijos y la muerte de los cercanos; todos ellos constituyen los puntos de referencia alrededor de los que el individuo construye la memoria. Precisamente fechados y recordados aparecen en las narraciones sin equivocación alguna y de forma espontánea, aunque rara vez siguiendo un orden cronológico; también aparecen sucesos locales o nacionales clave que relocalizan los relatos que se narran pero estos generalmente no van acompañados por fechas tan detalladas.

«Y luego vinieron unos años muy malos cuando yo entré en la mina, que se ganaba 12.18, hasta no sé que año que vino este que murió el otro día, Girón; y mira ese nos subió casi el doble; me parece que ganábamos 14 pesetas o así y nos subió a 31.»¹⁸

Los jalones personales sirven como apuntes para situar en el tiempo el resto de los sucesos tanto personales como locales, e incluso nacionales. Los sucesos externos a uno mismo no se recuerdan vinculados a sus fechas de ocurrencia sino porque sucedieron próximos tempo-

ralmente o mantienen alguna relación con algo significativo acaecido en el tiempo familiar. Un minero de Ojos Negros al relatar las duras condiciones de trabajo y algunas de las muertes ocurridas en el trabajo narra¹⁹:

«... era un 18 de mayo del año siguiente al que nació mi muchacho, al año justo. Tú dirás pues bueno qué... pues sí lo tengo presente y ya verás porqué: salió el juicio al año justo y tuvimos que ir a Teruel los compañeros, los que estábamos con ellos, y yo estaba en la mina trabajando y vinieron a avisarme. Salimos de aquí para Teruel y estuvimos aquella noche en Teruel y aquella noche nació mi muchacho. Aquella noche, estando yo en Teruel, por eso me acuerdo bien...».

También el juicio del pasado está configurado parcialmente por las relaciones entre generaciones. Una generación está condicionada y formada en primer lugar por el legado cultural de anteriores generaciones. Las relaciones entre las diversas generaciones en la organización son dinámicas y a través de diferentes mecanismos y agentes de transmisión, unas dejan a las sucesoras todo el bagaje del que disponen. En segundo lugar, las situaciones históricas configuran también el fondo o sustrato constitutivo de una generación. Las diferencias en sus historias vitales les predisponen a elaborar sus experiencias de diferentes maneras. Un ejemplo que corrobora esta afirmación es el hecho de que algunos desarrollos de carácter general fueron experimentados de diferentes maneras según los grupos de edad en distintos momentos de sus ciclos vitales y por tanto desde diferentes perspectivas²⁰. Y por último, el tercer aspecto que condi-

ciona una generación son las nuevas contribuciones de sus miembros²¹.

En la práctica, la identificación de generaciones que puede realizarse, no viene determinada únicamente por factores biológicos o históricos, puesto que los sucesos de todos los miembros no han sido idénticos. Pese a esto, el propio informante a través del uso del «nosotros» o el «esos», establece la distancia o proximidad entre los diferentes grupos de edades; los informantes se legitiman entre sí, reconociéndose mutuamente como miembros o no del mismo grupo generacional. Yves Lequin²² argumenta que el pasado nunca se cuenta como algo no compartido; a través de los relatos se revela un tipo de sociabilidad informal, apareciendo a menudo un discurso autorizado tanto para el propio grupo como para los extraños, tiende a homogeneizar el punto de vista general.

Lo cierto es que en cuanto a relatos sobre el grupo se refiere, la posición del informante dentro de la estructura grupal debe ser tenida en cuenta también. La memoria individual ocupa un lugar particular dentro de la memoria colectiva; de hecho los informantes refieren a otros detalles concernientes a diferentes episodios, y así el grupo establece su propio portavoz legitimado, que a menudo coincide con el que ejerce el liderazgo. Sin embargo, en ocasiones la memoria no tiene ni valor dinámico ni existe un narrador reconocido por el grupo; se trata de grupos con una débil identidad, donde ha existido fuerte represión o presión social, inestabilidad y desencanto en general; en estos casos la memoria está oprimida, por ello la existencia o presencia de una tercera persona superior en la jerarquía social rompe la conversación. Se espera que el otro

hable con más conocimiento del pasado de su comunidad. También en ocasiones se observa una falta de confianza en su posible contribución y aportación a la investigación, situación que no ocurre con tanta frecuencia con informantes de alta posición en la estructura formal de la empresa. La memoria no obstante, pertenece a todos y es configurada según lo que la gente hace de ella. Todas esas personas son aquellas cuyas historias de vida construyen el tejido de la memoria formando parte de un grupo.

La forma de recordar el pasado supone por lo tanto una visión sugestiva de cómo esa generación ha abordado el paso del tiempo y los cambios en él contenidos, así como de sus expectativas respecto del futuro, tanto propio como de las próximas generaciones. La memoria reflexiona sobre los mismos temas en el curso de las conversaciones en espacios muy determinados (el club de la asociación de pensionistas o el bar) conscientes de su declive, y se nutren de la nostalgia. Las narraciones están llenas de descripciones de la vida cotidiana en los días tempranos, «la vida de antaño», cuando el grupo tenía existencia social. El trauma de una ruptura histórica y personal genera a menudo una visión nostálgica del pasado que se expresa de forma anecdótica. Las narraciones adquieren un toque de paraíso perdido, y la historia, recurrida en pocas ocasiones, se considera la responsable de los cambios sociales que han afectado al grupo.

«Había más convivencia cuando se ganaba poco; cuando cobrábamos nos enseñábamos el sobre; después cuando ya se ha tenido cinco duros es cuando se ha fastidiado todo. Entonces cobraba ochocientas pesetas, me acuerdo porque

fue cuando me casé, y se comentaba: que si tú tienes setecientas y pico, si yo 800. En fin, mucho compañerismo entre todos, pero luego cuando ya hemos ganado todos un poquito más, cada uno coge su sobre y no hemos sabido ninguno lo que ganaba el otro»²³.

Tampoco es infrecuente la aparición de raíces imaginarias con la pretensión de cubrir algunas lagunas existentes en sus relatos, o para acentuar la solidaridad de entonces, enfatizando aquellos hechos en los que todos tomaron parte; se trata de la añoranza de los viejos tiempos y de una vida comunitaria ya lejana, sinónimo de efervescencia social. Pero la idealización del pasado puede ir mucho más allá cuando se trata de buscar una identidad o autonomía que defina y preserve a la comunidad de supuestos peligros, como por ejemplo decadencia o fracaso social. La elaboración de una versión fantástica de nuestro origen y trayectoria como grupo es una forma original de vencer al pasado y al tiempo.

Se reconstruye además el pasado como un tiempo todavía mantenido, predestinado a su propia repetición. Es una concepción sumamente pesimista, a menudo fatalista, y cíclica.

«... en este brutal avance de 20 años el 60 % es negativo. ¿Tú qué me dices a eso?... tenemos ríos contaminados, mares contaminados, atmósfera contaminada, alimentos adulterados cien por cien, ¡si eso no es negativo, que venga Dios y lo vea! ¡Y que lo tenemos que pagar caro! ¡eh!, ¡vosotros eh!, nosotros ya no. El precio de la vida que estamos viviendo ahora, vosotros lo pagareis caro, ¡ójala me equivoque! Porque las correas han salido siempre del cuero y eso es mate-

mático. (...)el vivir en estas condiciones tiene un precio, y ese precio ya veremos a ver. Las historias cuanto más difíciles son, me parece que antes se repiten, me parece; y estamos viviendo unos años que la verdad, no nos corresponden»²⁴.

Relatan las muchas penurias vividas, sin embargo ese tiempo es también el tiempo de la armonía y ayuda mutua, comprensión y unidad: un mundo cerrado en sí mismo.

La memoria de organización

Si dificultoso es el conocimiento de la memoria de un grupo, no lo es menos la comprensión de la memoria de las organizaciones, su historia y su cultura²⁵. Autores como Norman K. Denzin argumentan a favor de una inicial construcción de la «historia objetiva» en primer lugar, para así después entrecruzar con la subjetiva y encuadrar esta con los datos y acontecimientos específicos²⁶. El procedimiento de reconstrucción de la historia oficial de la explotación minera tal y como es presentada por los documentos y siguiendo el tiempo histórico, fue otra de las tareas paralela a la realización de las entrevistas; suponía que me permitiría recurrir a los puntos de referencia conformándose como un primer soporte común para el diálogo. El conocimiento de algunos hechos trascendentales de la historia de la empresa fue imprescindible, y así el tiempo histórico resultó ser una buena guía en algunas ocasiones, en otras resultaba una estrategia forzada y un recurso artificial.

Las narraciones surgidas desde las dos concepciones, la que arranca de la oralidad por un lado y la historia oficial de las

instituciones por otro fundamentada sobretodo en la documentación escrita, pueden permitir la confrontación y la comprensión de las incongruencias, paradojas o nueva información que surja²⁷.

Ambas descansan también sobre dos tipos diferentes de concepciones temporales. El análisis que llevan a cabo los historiadores y el reflejado en las versiones oficiales presenta una imagen lineal con puntos de inflexión y crisis, pero siempre con una secuencia de progresión y avance unidireccional que va del pasado al presente. Es el tiempo objetivo e histórico; es el tiempo de la memoria de la organización e institucionalizado.

No es esta la dimensión temporal que subyace en los relatos que constituyen el fundamento de la memoria. Prácticamente todos los entrevistados empezaban sus relatos con una relación minuciosa y rápida de su paso por la empresa: fecha y circunstancias de entrada relacionadas con otros sucesos generalmente familiares, tiempo de ocupación de cada uno de los puestos en la empresa y fecha de jubilación. Hasta de ahí generalmente se seguía el tiempo cronológico por la intención del informante de corrección, precisión y deseo de agrandar. Pero luego el relato se hacía espontáneo y profundo y la línea de desarrollo cronológico desaparecía convirtiéndose en algo simbólico y temático.

El tiempo se dilata y contrae: A veces existe un confuso perfil cronológico de los sucesos destacando la exactitud de la información concerniente a las vivencias tempranas que contrasta con el desdibujamiento de la memoria de los últimos años. Tampoco es inusual la fusión de dos hechos históricos o la combinación sistemática de elementos de dos sucesos; por ejemplo, a lo largo de este siglo úni-

camente se registran dos paralizaciones en los trabajos de la explotación, el segundo desde 1987 y hasta la actualidad, y el primero durante el periodo 32-40. En general se conoce este hecho y a pesar del número diferente de años, la paralización de los trabajos en esta primera ocasión, se asocia al periodo bélico. Y no sólo eso, en algunos relatos esa fusión de los dos hechos va más allá de tal manera que se habla no de una única paralización que correspondería a la guerra civil, sino de otra más que coincidiría con la primera guerra mundial. Se rompe el hilo cronológico.

No únicamente las diferentes concepciones temporales y naturaleza de las fuentes de la memoria hacen difícil su estudio y contrastación, existen otras cuestiones a considerar: Entre la memoria de los individuos y la institucionalizada hay redes intermedias de intercambio y contaminación, y una fusión no sólo de comunión sino también de conflicto. Las referencias históricas que hemos internalizado a través del proceso de socialización y enculturación influyen a su vez en el relato que de nuestras propias vidas hacemos legitimando y justificando situaciones e ideologías. La organización empresarial contamina las memorias individuales siendo difícil establecer hasta qué punto, dada la naturaleza indeterminada de la memoria, que no es una entidad cerrada y opera en el curso de la acción.

La memoria institucionalizada selecciona lo que es más adecuado para la memoria oficial y con determinados fines; el pasado se usa con diferentes propósitos: sobretodo para legitimar ideologías y comportamientos

Por otro lado, los líderes, sindicatos, y militantes de partidos políticos, y en ge-

neral todas las organizaciones juegan un papel central en el mantenimiento y construcción de la memoria grupal, o en la no construcción; la memoria está organizada políticamente y se institucionaliza, lo que significa que se autoperpetúa; de ahí lo difícil que resulta su preservación en épocas de represión social con falta de organizaciones. En un grupo unido donde la organización de la memoria es fuerte, los rituales de conmemoración ayudan a constituir la memoria de los individuos y su sentido de identidad de clase. Sin embargo, el papel desempeñado por la empresa en este caso, y determinadas circunstancias de las que hemos hablado, no ha sido el más propicio para la formación de una identidad de clase y con ello la determinación de la memoria de los trabajadores. Caracterizada la Compañía por una cultura que evolucionó desde los modelos más autoritarios hasta el paternalista, favoreció la dependencia de los trabajadores respecto de la organización, su preocupación única por los beneficios económicos y la pasividad, debido a su falta de motivación.

Consecuentemente, su colaboración está por debajo de sus posibilidades; si bien esta cultura aumenta la conformidad y la seguridad. Fue incapaz de implicarlos y comprometerlos en sus objetivos comunes y en su filosofía; los trabajadores desconocen en líneas generales la historia de la empresa, sus fundadores, sus fechas clave; únicamente conocen del ámbito laboral las cuestiones más cercanas como son las cuestiones disciplinarias y el sistema de recompensas. De ahí que la historia de la institución que hallamos escrita difiera notablemente de los relatos que en relación a ella narran los trabajadores; la memoria de éstos está profundamente marcada por las condiciones de trabajo tal y como puede verse en la abundancia de precisos detalles y la importancia dada; pero esas condiciones se perciben de diferente manera por los historiadores y la institución, de como son recordados por los trabajadores.

Ambas son dos aspectos más de la cara del prisma de la memoria que emanan de la relación del hombre con su trabajo.

Notas

1. M. Halbwachs es el autor de dos importantes obras que versan sobre estas cuestiones, convertidas en dos clásicos en el tema de la memoria: «Les cadres sociaux de la mémoire», París, (1925), y «La mémoire collective», París (1950).

2. CONNERTON, P. 1989. *How societies remember*. Cambridge: Cambridge University Press.

3. Ver PUJADAS, J. 1992. *El método biográfico: el uso de las historias de vida en las Ciencias Sociales*. Madrid: CIS.

4. Entrevista realizada por la autora, Ojos Negros, 12 Noviembre de 1994.

5. Id. 4 de Abril de 1995.

6. El paso de las galerías a la extracción a cielo abierto, supone para muchos trabajadores un cambio cualitativo en su biografía.

7. Todas las casas mantenían al menos una parcela para el cultivo del azafrán.

8. La estructura de parentesco, amplia en la comunidad, traza un puente entre la familia y la comunidad. Las relaciones de sangre que generan un sentimiento familiar han sido tradicionalmente consideradas esenciales, mantenidas y recordadas; la estructura familiar se extiende más allá del hogar y la casa. De esta manera el sentimiento de solidaridad

se expande por toda la localidad primando por encima de cualquier otro tipo de relaciones. Queda reflejado en la cita: «En este pueblo casi todos somos familia».

9. Daniel e Isabelle Bertaux, citados por DEBOUZY, M. 1990. «In search of working-class memory». En Bourguet, Valensi y Watchel (Comps.): *Between Memory and History*. Chur: Harwood Academic Publishers, pp. 32-55.

10. Maurice Halbwachs ha prestado gran importancia a cómo la memoria se construye socialmente. Citando a Comte nos plantea que la relativa estabilidad de lo que nos rodea nos permite redescubrir el pasado en el presente, además es cierto que conservamos nuestros recuerdos refiriéndolos al medio material que nos rodea.

11. Entrevista realizada por la autora, 6 de Agosto de 1995.

12. Archivo Histórico Provincial de Tuel. Sección Sierra Menera.

13. Luisa Passerini llevó a cabo una interesante investigación sobre la memoria de los trabajadores italianos durante el fascismo en la que se trata de admirable manera la cuestión de la autocensura y el olvido. Ver Passerini, L. 1984 «Mémoire et histoire: la visite de Mussolini à l'usine Fiat de Mirafiori», *Le Mouvement Social*, nº 126 : 52-81.

14. ESTEVA FABREGAT, C. 1984, *Antropología industrial*. Barcelona: Anthropol.

15. APARISI AMOROS, M.D. 1993, *Viaje al pasado a través de la memoria autobiográfica: Un acercamiento evolutivo*. Valencia: Set i set.

16. Yves Lequin (1980: 156), llevó a cabo una investigación con trabajadores en Givors, y realizó la siguiente observación: «Incluso cuando se refiere a sucesos experimentados con otros y fuertemente sentidos, los relatos son extremadamente variados y siempre cruzan el prisma de la vida individual.»

17. F. Zonabend es una autora que ha

profundizado con acierto en el tema tiempo e historia. En su prefacio comienza con las siguientes palabras «*When memory goes out to pick dead wood, it brings back the faggot that it likes. Mossi Proverb*». Ver para estos temas: ZONABEND, F. 1984. *The enduring memory. Time and history in a French Village*. Manchester: Manchester University Press.

18. Entrevistado por la autora, Ojos Negros, 26 de Julio de 1995

19. Id.

20. Es el caso de la mecanización; para aquellos cuyo ingreso en la organización coincide con este cambio tecnológico, las anteriores condiciones laborales no forman parte más que del legado generacional y de la memoria; en cambio para aquellos que tuvieron que afrontarla, supone una ruptura y marca, en muchos casos, la línea divisoria en su recuerdo, entre el antes y el después, en el trabajo en la mina.

21. LISÓN TOLOSANA, C. 1983, *Belmonte de los Caballeros: Antropology and history in an Aragonese Community*. Princenton: Princenton University Press. pp. 170-202.

22. LEQUIN Y. y METRAL, M. 1980, «A la recherche d'une mémoire collective. Les métallurgistes retraités de Givors». *Annales*, Enero-Febrero: 149-166.

23. Id. 6 de agosto de 1995

24. Id.

25. Para una revisión de cómo llevar a cabo un estudio antropológico de una empresa ver: GREENWOOD, D. y GONZÁLEZ, J. L. 1989, *Culturas de Fagor*. San Sebastián: Txertoa.

26. DENZIN, N. K. 1993, «El estudio interaccionista de la organización social: una nota metodológica». En Marinas, J.M. y Santamaría, C. (Eds.): *La historia oral: métodos y experiencias*. Madrid: Debate, pp. 36-47.

27. Ver FRASER, J. 1993. «La Historia Oral como historia desde abajo». *Ayer*, 12: 79-92.

«DE SER OBRERO A SER EMPRESARIO» I.A.P. PARA LA VIABILIDAD SOCIO- TÉCNICA DE MINAS DE RÍO TINTO S.A.L.

JAVIER ESCALERA REYES

ESTEBAN RUIZ BALLESTEROS

Dpto. Antropología Social, Sociología y Trabajo Social
Universidad de Sevilla

Nuestra comunicación tiene el carácter de reporte preliminar del proceso de investigación-acción participativa (IAP) que recientemente hemos iniciado en la Cuenca Minera de Riotinto y de modo más preciso y concreto en la nueva empresa Minas de Río Tinto Sociedad Anónima Laboral, autogestionada por los trabajadores. Tras la exposición de las líneas generales de la evolución experimentada por la minería de la región, de la situación en la que se ha producido el cambio radical que ha afectado a la misma y, en relación con lo anterior, de las características generales que, derivadas de ello, han marcado y marcan a la población, tanto la directamente implicada en la minería como el conjunto de la comarca, pasaremos a exponer sintéticamente los principios fundamentales y los objetivos del proyecto de IAP que llevamos a cabo en colaboración con MRT.

De la desactivación a la reactivación minera

Las minas de Río Tinto han sido explotadas por una sola empresa desde que un consorcio británico las adquirió

al gobierno español en 1873, desde entonces minería en la comarca ha sido sinónimo de un poder empresarial paternalista y omnipotente que ha extendido su dominación sobre todos los ámbitos de la vida social. La comarca de Riotinto tiene en la actualidad unos veinte mil habitantes repartidos en siete municipios (Minas de Riotinto, Nerva, El Campillo, Zalamea, Campofrío, Berrocal, y La Granada de Riotinto).

La historia socioeconómica comarcal ha corrido paralela a la de los ciclos de la explotación minera, ello se refleja nítidamente en los índices demográficos (GIL VARÓN, 1985), así como en las fluctuaciones del nivel de vida de sus habitantes. En cualquier caso, lo que queremos resaltar es la situación de dependencia absoluta, no sólo de una actividad, sino de una empresa concreta, que secularmente ha vivido esta comarca. Esta circunstancia ha marcado decisivamente todos los aspectos culturales que configuran la peculiaridad de este área minera, tanto en lo puramente laboral como en el conjunto de sus aspectos socioculturales (ESCALERA, RUIZ Y VALCUENDE, 1992, 1993, 1995; ARAGON Y RUIZ, 1995; y RUIZ, 1995).

A pesar de que sólo una empresa ha explotado las minas, han sido hasta siete grupos accionariales distintos los que han determinado sucesivamente las pautas y estrategias que condicionaron la forma, volúmenes y organización del trabajo en ellas. De este modo, distintas concepciones y políticas concretas fijaron los objetivos y horizontes por los cuales se rigió la explotación, marcando estilos y momentos de auge y declive claramente contrastados, que afectaron notablemente al ambiente laboral y a la cultura minera en Riotinto. En cualquier caso cabe destacar que desde principios de los ochenta la estrategia fundamental de la empresa propietaria, RTM, fue la desactivación progresiva de la explotación. Se sucedieron Expedientes de Regulación de Empleo (1982, 1987, 1991), bajas incentivadas, traslados, y una política por parte de la empresa de retirar toda su participación en actividades no ligadas directamente a la producción (economatos, suministros, infraestructura...). La empresa tenía desde los años sesenta dos líneas de explotación/producción: oro y plata, y cobre. Desde el año 1987 se cerró la producción de cobre, lo que determinó la reestructuración de la plantilla y la reducción progresiva del número de trabajadores. Como dato ilustrativo de esta tendencia en el siguiente cuadro presentamos la evolución de la plantilla en los últimos decenios:

TABLA 1

1960	6.572	empleados
1970	3.525	«
1982	2.437	«
1987	1.581	«
1991	943	«
1995	520	«

Aparte de la continua caída del empleo minero, que queda reflejada arriba, este proceso de desactivación tuvo también su efecto en otros aspectos cualitativos que refieren al clima que se vivía en la empresa. En principio es de destacar el tono de depresión que ha impregnado la empresa en los últimos quince años, en el contexto del cual el objetivo fundamental de los miembros de la plantilla ha sido asegurarse de alguna forma el provenir personal tras su apartamiento del trabajo en las minas, es decir buscar una salida que garantizase el mantenimiento de sus ingresos sustituyendo el salario por pensiones de enfermedad, pre-jubilaciones, bajas incentivadas, etc. Este estado de cosas no sólo no favorecía el incremento de la productividad de la plantilla, sino que fomentaba el desentendimiento del trabajo productivo para un grupo de trabajadores —los que tenían algún tipo de lesión o edad— más interesados en la obtención de una buena baja o jubilación, y para los más jóvenes debido a la incertidumbre sobre la continuidad de sus empleos en un futuro próximo. Todo ello ha propiciado el deterioro continuo del ambiente en la empresa, en el tono y formas de la organización productiva. Esta situación de «impasse» y depresión ha incidido no sólo en el sector de la población directamente relacionado con la minería, todavía bastante importante en términos relativos a pesar de la disminución de su número, sino en el conjunto de la población de la comarca, al hallarse profundamente dependiente de la actividad y la empresa minera.

Por otro lado, la propia evolución técnica del trabajo en las minas y la significación de la plantilla dentro de la comarca propició desde los años setenta un

fenómeno de lo que podríamos calificar como «funcionarismo» de los empleados de la empresa minera. Las condiciones de trabajo, los sueldos, las formas de trabajo, las prestaciones sociales obtenidas por los trabajadores, sobre todo en comparación con las escasas ofertas y las características del empleo existente en el resto de la región circundante, propició que la plantilla de la empresa minera se constituyese en el sector socio-económico preeminente de la comarca, y en punto de referencia comparativa para el resto de los trabajadores y del conjunto de su población. El nivel de vida y las pautas de consumo de los mineros se han convertido en el referente que toda la población comarcal utiliza para establecer cuales son sus posiciones en cada una de las sociedades locales que integran la Cuenca. De esta situación han gozado no sólo los trabajadores en activo, sino también los que han ido siendo jubilados en tanto en cuanto sus ingresos no solo no han disminuido, sino que incluso han podido aumentar coyunturalmente en algunos casos.

El proceso de desactivación de la minería respondía a una estrategia empresarial (apoyada en parte por las instituciones políticas estatal y autónoma) que tiene su causa fundamental en el paso del control de las minas por parte de intereses empresariales mineros a otros de carácter puramente financiero. Los grupos mineros que habían gestionado la empresa (RTZ) cedieron su lugar a grupos de carácter especulativo (KIO) desde principio de los años ochenta, hasta que en 1993 una gran corporación minera norteamericana (la Free Port McMoran) adquiere Río Tinto Minera, que englobaba entonces tres ramas: Río Tinto Metal (una fundición en Huelva), Río

Tinto Minera (una empresa de exploración minera con sede en Madrid) y Minas de Río Tinto S.A., como paso a llamarse la empresa que explotaba las minas de la comarca onubense. A pesar del carácter minero del grupo norteamericano su interés al adquirir el grupo RTM, estaba principalmente en la fundición de Huelva, que permitiría su irrupción en el mercado europeo. La adquisición de las minas de Río Tinto sólo respondía a la no aceptación por parte de la administración de desgajarlas del paquete integrante de la empresa RTM. La intención era terminar con la explotación de las reservas de *gossan*, del que se extraen oro y plata, y cerrar definitivamente la mina.

Para llevar a cabo sus planes de manera no traumática, la empresa propuso en 1993 el denominado Plan Albor, que suponía un programa de cierre de la empresa que llegaría a una plantilla 0 en 1996. Durante el periodo intermedio se llevaría a cabo una re-industrialización alternativa de la comarca, que crearía empleo para parte de la plantilla, con la posibilidad de re-colocación en otras empresas del grupo RTM, y al resto del personal se compensaría con expedientes de regulación de empleo, jubilaciones anticipadas y bajas incentivadas. Todo ello con el objetivo final de cerrar la empresa minera.

Salvo los primeros episodios del proceso de desactivación paulatina de la minería, en que los sindicatos presentaron una oposición radical, desde 1987 adoptaron la actitud tradicional en este tipo de situaciones, es decir garantizar que los que perdían su puesto de trabajo tuvieran asegurado su futuro personal y familiar como pensionistas y jubilados. En este sentido, la presión sindical, divi-

didada además como consecuencia de las movilizaciones de 1986, no evitó la acción de desactivación de la minería. Por el contrario, posibilitó que los que salieron de la empresa no notaran económicamente que había cambiado radicalmente su situación y la de la mayoría de la población. Con ello, de modo paradójico la estrategia sindical vino a complementar indirecta e inconscientemente la política de la empresa, ya que las consecuencias del desmantelamiento de la actividad minera no tenía traducción en el nivel de vida global de la comarca, ni mucho menos en el de los trabajadores de la empresa que dejaban de serlo. Además, los sindicatos sufrieron un notable desgaste en esos más de quince años de continua movilización y protesta cada vez que se anunciaba un expediente de regulación o cualquier tipo de medida en la dirección de desmontar la actividad minera. Hasta tal punto llegó ese desgaste que ante el último expediente de regulación de empleo realizado por RTM en 1991, el comité de empresa se limitó en líneas generales a negociar las condiciones más ventajosas para los afectados, y las pocas medidas de presión y protesta fueron seguidas minoritariamente. En definitiva, una muestra clara de que la empresa era ya para casi todos un barco que se hundía, y por tanto el principal objetivo personal y colectivo estaba centrado en garantizar del patrón la mejor «salvación» individual posible para los ocupantes de la nave.

Sin embargo, con la explicitación de la voluntad inequívoca y a muy corto plazo de poner fin a la minería que constituía el Plan Albor, y ante los signos evidentes de la determinación por parte de la empresa de no asumir el costo de la

tremenda carga que representarían las pensiones del numeroso y relativamente joven grupo de jubilados, algunos de los miembros de los sindicatos, tomando conciencia de la gravedad de la situación¹ que se plantearía si se produjese el cierre de las minas (única baza real en dimensión y significación sobre la que promover un auténtico proceso de desarrollo económico integral de la comarca), sin otras actividades alternativas que permitiesen compensar la tremenda sangría de empleos, plantean una respuesta: El Plan Esquila, que haciéndose eco de la necesidad de re-industrializar alternativamente la comarca, recoge la propuesta de que los trabajadores se hagan cargo de la empresa, mediante la venta simbólica de la misma por parte de Free Port McMoran. En medio de un ambiente de escepticismo general y con la oposición de parte de la plantilla, la crítica del gobierno autónomo y algunos ayuntamientos de la comarca, tras casi dos años de negociación, el 31 de julio de 1995 RTM (Free Port McMoran en España) y los representantes de los trabajadores y sus asesores, firmaron el contrato de venta de la compañía a razón de una peseta por acción y la aportación de unos ocho mil millones de pesetas para el saneamiento de la empresa y la ejecución de un expediente de prejubilación para parte de la plantilla.

El Plan Esquila recoge la reapertura de la línea de producción de cobre, el mantenimiento ralentizado de la de oro y plata, y una apuesta decidida por la innovación y renovación tecnológica de los procedimientos minero-metalúrgicos que utiliza la empresa, para así hacer viable la explotación de las grandes reservas de minerales polimetálicos que tiene la misma. Todo ello desde una

perspectiva de economía social, que tiene como objetivo principal la supervivencia de la propia empresa y la garantía del empleo. Cambia así el foco desde la rentabilidad en términos puramente capitalistas al del mantenimiento del empleo, objetivo que determina que los posibles beneficios serán dedicados en primera instancia a ese programa de renovación/innovación tecnológica necesario y a la inversión en actividades económicas alternativas dentro de la comarca.

Minas de Río Tinto, Sociedad Anónima Laboral

De un día a otro, una empresa con sus instalaciones, maquinaria y personal, pasa a tener un nuevo marco desde el que regular las relaciones socio-laborales. Debemos tener en cuenta que ahora adquirirán especial relevancia una serie de factores técnicos y humanos: entre los primeros resaltar que aunque a principios de los ochenta esta empresa estaba situada a la vanguardia tecnológica, desde entonces ha experimentado un continuo proceso de descapitalización técnica, quedando obsoleta gran parte de la maquinaria y sus procedimientos técnicos; desde el punto de vista de los factores humanos hay que recordar lo que ya señalábamos anteriormente, ese ambiente de depresión laboral que vivía la empresa desde principios de los ochenta y que hace mella en la productividad y en las relaciones en el propio contexto laboral, donde primaban los intereses personales en cuanto a las soluciones de futuro. En estas circunstancias comienza a funcionar la nueva sociedad obrera.

En cualquier caso hay que señalar

que, habida cuenta de la situación industrial de la comarca y del estado en general, para la mayoría de los trabajadores, tanto técnicos como operarios, no había otras alternativas que no fuera el despido o la jubilación con unas perspectivas bastante oscuras, así mas del 95% de los mismos se hicieron socios de la compañía. La distribución del accionariado quedó constituida como sigue:

73,5% de acciones repartidas equitativamente entre todos los socios

15% quedan en auto-cartera para posibles ampliaciones de plantilla

6,5% para los trabajadores que entrarían en el inminente expediente de prejubilación

5% para la empresa que presta sus servicios de gestión a la sociedad

En virtud de ello se constituye el primer Consejo de Administración con carácter provisional, con la siguiente composición:

—los 17 miembros del comité de empresa como representantes de los obreros/accionistas

—representante de los pre-jubilados

—Presidente

—2 representantes de la empresa de gestión

—Alcalde de Riotinto

—Presidente de la Fundación Río Tinto

Se toman las primeras disposiciones organizativas en cuanto al organigrama de la empresa, y se inicia el periodo de puesta a punto de la línea del cobre para su nuevo arranque, que se culmina a finales de septiembre.

La viabilidad del Plan Esquila conllevaba una serie de renunciaciones a las cargas sociales que conservaba la empresa y que habían sido conseguidas a lo largo de los años por la acción sindical de los

trabajadores. Los nuevos socios-trabajadores, al firmar como tales aceptaban la renuncia a una serie de prestaciones (transporte, becas de estudio, médicos y medicamentos para los supervisores...) que habían sido el fruto de la reivindicación histórica de los sindicatos, todo ello en aras de la propia viabilidad de la nueva sociedad anónima laboral; y además aceptaban prolongar las horas de trabajo sin recibir contraprestación salarial. Más concretamente los compromisos adoptados para hacer viable la empresa consistían en: (1) anular los transportes colectivos e individuales que mantenía la empresa, (2) aceptar un aumento de 16 horas de trabajo al mes no retribuidas, (3) reducción de los gastos no salariales (becas, médicos y medicinas para los supervisores, subvención para el mantenimiento del Club Inglés de Bellavista, actividades culturales y recreativas), (4) la revisión del sueldo trimestral en base a la cotización del cobre y al logro de los objetivos de producción, y (5) polivalencia en el trabajo.

Estos puntos constituían los principios propuestos por la nueva dirección de la empresa para hacer viable la nueva sociedad anónima laboral, los cuales se plasmaron en la firma de un convenio colectivo de transición para el año 1995.

Se ha producido una radical transformación del marco socio-laboral de la empresa, que se concreta en la doble y superpuesta naturaleza de las relaciones dentro de la misma. Desde el primero de agosto nos encontramos con obreros que al mismo tiempo son accionistas de la empresa y por lo tanto «co-propietarios» de la misma, con lo que se establece una dicotomía en la constitución de las posiciones personales dentro del contexto laboral. Los empleados de la empresa

(unos 520 en la actualidad) llevan una media de veinte años en la plantilla, inmersos en un ambiente socio-laboral marcado por la dependencia de una gran empresa propiedad de grupos transnacionales, con unas formas de relación entre dirección, supervisión y operarios que, a pesar de los años transcurridos desde la presencia de la compañía británica, está todavía marcada por las pautas que dejó el modelo de explotación y control de enclave neocolonial implantado por ella. La separación entre los distintos sectores estaba institucionalizada a través de un convenio que incluía a la totalidad de los empleados menos los integrantes de la primera *nómina* (directivos, técnicos y supervisores) que tenían contratos individualizados, por tanto desde el punto de vista de las relaciones en el interior de la empresa existían dos mundos separados y diferentes, cuyos integrantes se han visto ahora habitando un nuevo y mismo espacio, ya que, aunque en el organigrama de la nueva empresa, operarios, directivos, técnicos y supervisores tiene labores y tareas distintas, como «co-empresarios» les corresponden los mismos derechos y obligaciones. Esta situación de igualdad teórica y legal que ahora se establece tiene, no obstante, distintas lecturas o interpretaciones para cada parte, que nos hace dividir la plantilla en tres bloques:

A.- En un primer grupo incluimos a la mayor parte de los encargados de la dirección y supervisión, y está marcado por el cambio tan drástico que se ha producido en su percepción sobre la empresa. Este grupo, de manera genérica, ha dejado de «considerarse empresa» para tomar una actitud escéptica, sino antagonista, con respecto al proyecto de la nueva empresa. Ven peligrar las posicio-

nes de prestigio y las fuentes de autoridad que la anterior estructura empresarial les proporcionaba, siendo cuestionados por algunos sectores de la plantilla. Sin embargo, debemos tener en cuenta que siguen siendo los integrantes del cuadro técnico y que, por lo tanto, su labor es básica para el funcionamiento de la empresa, y la mayoría de ellos lo sabe.

B.- Un segundo grupo de trabajadores eufóricos con la nueva empresa, que constituyen el verdadero núcleo sobre el que se apoya el proyecto y son sus máximos valedores hacia el interior y el exterior de la empresa. Sin embargo, son también los miembros de este grupo los que pueden crear situaciones de tensión dentro de la empresa al enfrentarse a los individuos más recalcitrantes (sobre todo con respecto a algunos componentes del grupo A, cuya función y autoridad tienden a ser puestas en cuestión), así como por el riesgo de desilusión que su a veces excesiva euforia y entusiasmo puede llegar a producirles las dificultades de todo tipo que conlleva el proyecto.

C.- Finalmente, existe en la plantilla otro sector del personal que, sin demostrarlo abiertamente, se halla escéptico con respecto al futuro del proyecto, lo que les hace temer por el mantenimiento de su puestos de trabajo.

Todos tienen en común la dificultad en la asimilación del nuevo carácter como trabajadores y empresarios, y en definitiva lo que se suscita es una crisis de legitimidad de las posiciones y la autoridad de los miembros del grupo A, y una incertidumbre muy acusada en los de los grupos B y C frente a su nueva situación, al no corresponderse a veces su realidad con las expectativas más o menos idealizadas que se habían hecho, puede

dar lugar a cierta desilusión. Esta situación está afectando evidentemente al logro de los objetivos de productividad imprescindibles para la viabilidad de la empresa, por lo que se hace necesario el desarrollo de un sistema que promueva y potencie lo que deberán ser factores clave para dicha viabilidad, la información, la comunicación y la participación activas, continuas y multidireccional que permita la integración efectiva de todos los socios en el proyecto. Es absolutamente necesario conseguir un clima de confianza mutua entre los socios, y establecer una imagen nítida y compartida por el mayor número posible de sus protagonistas sobre que es la nueva empresa y que papel tienen los accionistas en su gestión, organización y funcionamiento. De fondo queda resolver esa dualidad obrero/empresario que plantea en su quehacer cotidiano cada uno de los miembros de la plantilla: ¿Cómo y en beneficio de quién entender los sobreesfuerzos laborales y salariales? ¿Cómo asimilar la necesaria disciplina en la organización del trabajo en una sociedad en la que todos tienen los mismos derechos? ¿Sobre qué principios se deberá basar la autoridad y el control? ¿Qué papel deberán jugar las organizaciones sindicales? ¿Cómo conseguir que el mantenimiento de los salarios deje de ser el elemento fundamental que, en definitiva, motiva a la mayoría de los individuos? Son algunas de las cuestiones que se presentan en estos momentos como notables lagunas en la organización del trabajo cotidiano, más aún si se tiene en cuenta la plantilla actual es prácticamente la misma que meses atrás y durante toda su existencia funcionó en base a una estructura patronal piramidal. Sirva como ejemplo el hecho de que una

misma persona ocupe simultáneamente tres cargos aparentemente contradictorios en la estructura actual de la empresa: los de presidente del comité de empresa, director de recursos humanos y vice-presidente del consejo de administración, creemos que ello es buena muestra de la revolución que se ha operado a nivel organizativo y de identificación del colectivo que conforma la empresa.

Participación, comunicación, información, ¿somos obreros, somos empresarios?

Nuestro proyecto de investigación/acción se funda en la necesidad de propiciar un proceso general de participación de todos en el devenir de la empresa, para ello es necesario potenciar al máximo los canales de comunicación ya existentes y crear algunos nuevos; al mismo tiempo aparece como requisito indispensable que la información sobre la empresa fluya entre los socios para que así tomen conciencia certera de la situación en la que se está. Esos tres pilares (participación, comunicación, e información) son los que permitirán la viabilidad social de la empresa cara al futuro.

Ante las posiciones escépticas, y desilusionadas con la dimensión del proyecto de sociedad anónima laboral, no cabe más que el establecimiento de mecanismos de participación que haga que los socios se sientan realmente parte del proyecto común. En las primeras tomas de contacto para ponerlo en marcha, se pone de manifiesto el daño que la falta de comunicación hace en las percepciones de los socios-trabajadores sobre el

funcionamiento de la empresa, los rumores fatalistas, las malas interpretaciones sobre las medidas que se implementan hace que una plantilla ya habituada durante años a ver en cada cambio una confirmación del cierre o de cualquier medida traumática para el futuro, entre en una dinámica de desilusión con el proyecto apenas comenzado. El ambiente laboral de los últimos decenios se convierte así no en un acicate sino mas bien en un handicap para la asunción de los socios de una posición activa y comprometida con el proyecto.

La empresa necesita un nuevo estilo de mando para su supervisión, que los legitime de una forma nueva ante los demás socios-operarios. Si en el pasado era el sólo nombramiento desde arriba lo que en cierta medida legitimaba el poder de los cargos en la empresa, la nueva situación ha provocado inmediatamente el cuestionamiento casi generalizado de los que ocupan posiciones de responsabilidad a todos los niveles. En estos casos será la propia capacidad comunicativa de los interesados la que a través de la comunicación con el personal a su cargo restablezca, en los casos en los que sea posible, la confianza de los componentes del equipo. Mas que nunca la supervisión debe restablecer su posición de liderazgo, y mediante su supremacía demostrar su posición diferencial en el organigrama de la empresa. Este aspecto es básico para la viabilidad inmediata de la compañía.

Sin embargo, al nivel de las personas que ocupan los puestos de máxima responsabilidad actual (comité de dirección y consejo de administración) comienza a aparecer, en un contexto general en el que todavía predominan los recelos, un cierto clima de confianza mutua propio

del proceso de acentuación de comunicación que han protagonizado, cuya extensión, reforzamiento y potenciación nos parece como uno de los principales objetivos que es preciso conseguir. Los que en el pasado estuvieron más enfrentados: directivos y sindicalistas, hoy toman cada vez más conciencia de que sus intereses son comunes en tanto en cuanto son socios de la misma empresa.

En definitiva nos encontramos ante un caso de intervención para acelerar el proceso de percepción de una nueva realidad obrero/empresario que sin duda modificará los modelos de identificación a través de los cuales se han reconocido hasta ahora los trabajadores de la empresa, es este un requisito indispensable para propiciar la viabilidad social del proyecto que soporte y haga asumibles las profundas transformaciones socio-laborales y factible el desarrollo del proceso de innovación tecnológica sobre los que se sustenta, básicamente, la viabilidad del proyecto de sociedad anónima laboral.

El diagnóstico de la situación, la fijación de una priorización de necesidades de actuación y el seguimiento en la ejecución de las mismas son los elementos principales del proyecto de investigación/acción que se está iniciando en el presente.

Cultura empresarial, cultura del trabajo: I.A.P. en Minas de Río Tinto S.A.L.

El proceso de Investigación-Acción que acometemos tiene como referencia inmediata el estudio *Reconversión minera y transformaciones socioculturales en la Cuenca de Riotinto*, llevado a cabo durante los años 1991 a 1994, financiado por el

Instituto de Desarrollo Regional de la Universidad de Sevilla, cuyos resultados constituyen el material de trabajo de partida. A través del mismo poseemos un amplio y detallado conocimiento de los aspectos estructurales de la Cuenca Minera de Riotinto y un completo diagnóstico de la problemática que vive la comarca a raíz del proceso de profunda transformación experimentado en la última década por la minería, razón de ser y determinante fundamental de la sociedad comarcal. De esta manera hemos podido evaluar cómo la reducción y cambios ocurridos en la actividad minera han afectado a las otras actividades económicas, a las formas de vida, las pautas de comportamiento, la acción sociopolítica, las identificaciones colectivas de los distintos sectores socioeconómicos y poblaciones (ESCALERA, RUIZ y VALCUENDE, 1992, 1993, 1995). El estudio nos ha permitido también adquirir un conocimiento en profundidad de las características y naturaleza de la organización, formas de relación, sistemas de explotación que han configurado la actividad minera en la Cuenca en virtud del modelo empresarial impuesto por las compañías que sucesivamente han venido controlando de manera monopolística la explotación de las minas desde finales del siglo XIX, con las lógicas modificaciones de tipo tecnológico y organizativo. Es decir, de las bases y características de lo que ha constituido el determinante principal de la configuración de una *cultura de empresa* muy particular que desborda el ámbito puramente laboral y productivo para empapar al conjunto de la sociedad de la Cuenca como *cultura del trabajo minera* (para una definición del concepto de *Cultura del Trabajo* en el sentido amplio y globalizante, antropológi-

co, en el que lo empleamos ver MORENO, 1991), que ha definido y define desde las formas de vida y los hábitos de consumo, hasta las pautas de relaciones sociales, los valores y la visión del mundo de la mayor parte de sus habitantes estén o no relacionados directa o indirectamente con la minería.

Cultura de Empresa y Cultura del Trabajo son aspectos fundamentales a tener en cuenta a la hora de acometer cualquier tipo de acción tendente al cambio, reestructuración, reorientación y diversificación de la economía comarcal en general y, de modo particular, de la minería, sector que hoy por hoy sigue siendo el núcleo de la economía riotinteña y que está llamado a ser también el principal motor de su futuro. La experiencia de gestión social de las minas a través de la constitución de la nueva compañía Minas de Río Tinto Sociedad Anónima Laboral, lo que supone un corte radical con el modelo empresarial tradicional, hace si cabe aún más decisivo el conocimiento en profundidad, por y de parte de los propios protagonistas del proyecto, de las ventajas e inconvenientes, posibilidades y obstáculos que presentan la cultura empresarial y la cultura del trabajo de las que ellos mismos son a la vez productos y protagonistas, y que determinan no sólo sus capacidades técnicas, sino sus formas de entender y actuar en el trabajo, la valoración del mismo, la consideración de la dirección y el control. En definitiva, todo lo que constituye la dimensión socio-técnica de los «recursos humanos» a partir de los cuales podrá lograrse la viabilidad del proyecto, adaptando, potenciando o cambiando sus aspectos y elementos de cara a los requerimientos de la nueva organización empresarial, de las innovaciones tecnológicas necesarias

para los nuevos aprovechamientos y producciones, de las actividades alternativas a las exclusivas y propiamente extractivas y de transformación del mineral, sobre los que se deberá sustentar el desarrollo del proyecto y su capacidad de dinamización para el conjunto de la economía comarcal. Ello hace que el proceso adquiera además un carácter de experiencia piloto cuyas soluciones podrán extenderse, en su momento, al conjunto de la minería de la Franja Pirítica Ibérica, y aún de otros sectores que presentan características socio-técnicas y situaciones similares en los que la fórmula de Sociedad Anónima Laboral puede ser una vía muy útil para el desarrollo y transformación de estructuras industriales y productivas, tanto dentro de la propia comarca, como de Andalucía y otras regiones de España y Europa. Fórmula inserta dentro de lo que se ha dado en denominar Economía Social, actualmente en expansión y en la que España ocupa un lugar destacado (HÖLSTROM, 1994), que se revela especialmente adecuada para el desarrollo de innovaciones tecnológicas y organizativas, cuya viabilidad sólo es posible a través de mecanismos que optimicen la relación capital/trabajo/costos laborales/inversiones en I+D+D.

Para el logro de esta transformación radical del conjunto de los factores, aspectos y elementos que configuran hasta hoy a la actividad minera y a sus protagonistas, la metodología de la Investigación-Acción-Participativa se revela de gran utilidad.

La Investigación Acción Participativa (IAP) es un método que, articulando los planteamientos de la teoría sobre los sistemas socio-técnicos (TRIST, 1981) y sobre la cultura de las organizaciones

(FROST y otros, 1985 y 1991; GARMENDIA, 1994; KILMANN y otros, 1986) — sustentada en el postulado central que considera que toda organización o empresa es un sistema social con unas formas culturales propias que tienden a su reproducción tanto técnica como social, actuando como referente de identificación tanto para sus integrantes como para el conjunto de la sociedad en la que se inserta (BARTHE, 1995)— y las metodologías para la acción social y la participación de los trabajadores en la gestión empresarial, tiene como objetivo fundamental el de crear simultáneamente capacidad, formación y transformación de los colectivos y sus condiciones de existencia por medio del estudio de las culturas y organizaciones, con la puesta en marcha de iniciativas de desarrollo generadas desde el propio colectivo (ARGYRIS y SCHÖN, 1989; ARGYRIS, PUTNAM Y SMITH, 1987; WHYTE, 1989 y 1991; WHYTE, GREENWOOD, LAZES, 1989). La Antropología se revela como la disciplina más adecuada para hacer posible una estrategia de investigación-acción participativa, tanto por los principios que sustentan sus postulados fundamentales, como por el bagaje metodológico e instrumental que posee.

La IAP es una forma de investigación social en la cual especialistas en las ciencias sociales, técnicos, representantes de los colectivos y miembros de las organizaciones que quieren transformarse, colaboran en el desenvolvimiento de una agenda de investigación-acción, de una pedagogía y concienciación mutuas, para el desarrollo de un modelo de cambio socio-técnico y en la aplicación de planes de acción acordadas por los grupos de interesados. La IAP supone promover la participación activa de los agentes

involucrados en la ejecución de un programa que supone la realización de análisis de su propia realidad y condiciones con la expresa finalidad de transformar su situación, y desatar posibilidades de actuación latentes.

La IAP se fundamenta sobre la suposición básica de la validez de lo que se llama el *conocimiento local*, la energía y recursos que un colectivo humano puede aportar al proceso de su propio cambio y desarrollo integral, rechazando la dirección del cambio socio-técnico-económico por una élite de expertos, sean técnicos, científicos, empresarios o políticos. Liderazgo externo que manifiesta una gran dificultad para movilizar e implicar al colectivo objeto de transformación en proyectos que dicen pretender su desarrollo. Este planteamiento se sustenta en la afirmación de la IAP como la mejor forma de llevar hasta sus últimas consecuencias el método científico, aumentando y enriqueciendo las bases empíricas y analíticas del proceso de investigación, ampliando las posibilidades de adquirir un conocimiento integral de la realidad y de los problemas, fundiendo en el mismo proceso y de manera indisoluble la aplicación de ese conocimiento, y propiciando y consiguiendo la implicación de la gente en la autogestión del cambio social. Planteamiento que supone además el énfasis en la dimensión ética y política que impregna a toda investigación científico-técnica, aún sin reconocerlo, y que en el caso de la IAP tiene un esencial carácter implicado y democrático.

En el presente caso, esto supone la colaboración entre un equipo de antropólogos sociales, sociólogos, economistas e ingenieros de minas y los miembros de la empresa Minas de Río Tinto S.A.L, en

un proceso que requerirá la creación de un núcleo de trabajo autogestionado, democrático y participativo, representativo del conjunto del cuerpo social de la empresa, cuya función será la generación, la transferencia y aplicación de conocimientos a través de los cuales propiciar el desarrollo de una dinámica de transformación que permita la viabilidad y competitividad del proyecto empresarial definido en sus líneas básicas en el denominado Plan Esquila.

Un proyecto de IAP como el que iniciamos implica también la relación con el contexto de la sociedad local y regional en la que se inserta la empresa, por lo que los agentes sociales, económicos, políticos e institucionales de las mismas son considerados tanto como colaboradores, como beneficiarios de los trabajos llevados a cabo y sus resultados, en una concepción integral del desarrollo socio-económico.

Estudios del tipo del que emprendemos vienen desarrollándose desde hace al menos dos décadas en los países más avanzados científica, tecnológica e industrialmente, con resultados muy valiosos, especialmente en relación a procesos y situaciones de reconversión, reestructuración, transformación tecnológica y diversificación productiva de sectores y empresas industriales, entre los cuales pueden citarse como algunos de los más exitosos los casos de Xerox Corporation (PACE y ARGONA, 1989 y COSTANZA, 1989) o la industria naviera noruega (WALTON y GAFFNEY, 1989). En el caso español, el más conocido y fructífero es el proceso permanente desarrollado por el Grupo de Cooperativas de Mondragón (GONZÁLEZ, 1989, GREENWOOD y GONZÁLEZ, 1990 y GREENWOOD, 1994).

En el campo concreto de la minería del cobre, es especialmente destacable por sus excelentes resultados el proyecto IAP llevado a cabo por una de las más importantes compañías mineras y mineralúrgicas, la Magma Copper Co., especialmente en sus explotaciones de Arizona (EE.UU.), a través del cual se ha conseguido mejorar espectacularmente sus cotas de productividad y rentabilidad, superando una situación crítica que, a finales de los años 80, presentaba características bastante similares a las que, salvando las lógicas diferencias, se han vivido en la Cuenca Minera de Riotinto (BOBLANDER y CAMPBELL, 1993; CAMPBELL y SHELTON, 1993; FORD y otros, 1995).

Objetivos

El proyecto de la nueva empresa Minas de Río Tinto S.A.L., acomete un ambicioso proceso de innovación tecnológica, productiva y laboral, definido en sus líneas fundamentales en el Plan Esquila, cuyo objetivo, más allá de la continuidad de la minería como actividad viable económicamente, se orienta hacia la dinamización de la economía y la sociedad del conjunto de la comarca de la Cuenca Minera de Riotinto. Por lo que de su éxito depende en gran medida las posibilidades de futuro para el conjunto de la población. Los problemas y retos a los que se enfrenta son numerosos e importantes. La implementación de un proceso de investigación-activa-participativa como el que planteamos constituirá un factor clave en el desarrollo del proyecto empresarial que ahora se inicia.

A través de dicho proceso de auto-análisis y de transferencia de conocimientos

técnicos se pretende dar lugar a la auto-generación de soluciones que respondan a los dos principales desafíos que, más allá del ya de por sí fundamental del mantenimiento de la producción «tradicional» (producción de oro y plata a partir de la explotación del *gossan* y reapertura de la línea de producción de cobre) tiene planteados el proyecto: la innovación del sistema de organización empresarial y de relaciones socio-laborales; y la innovación tecnológica y productiva concretada principal, aunque no exclusivamente, en la puesta en marcha de una nueva planta de tratamiento de minerales complejos (la gran reserva inexplorada de la Franja Pirítica Ibérica) a través de un tratamiento hidrometalúrgico de los sulfuros polimetálicos, producto de un proceso previo de I+D pero que tiene aún por desarrollar su demostración a escala comercial. Desafíos que no sólo se hallan necesaria e inevitablemente interrelacionados, sino que para la consecución del segundo se hace imprescindible el logro del primero

Para ello es preciso aprovechar al máximo las posibilidades, tanto materiales como humanas que ha heredado la nueva empresa, así como superar o cambiar los aspectos y elementos que puedan actuar como lastres o bloqueos. El patrimonio socio-técnico de los recursos humanos y la cultura de empresa constituyen parte fundamental del activo y el pasivo que deberá ser objeto de dinamización, potenciación, transformación, superación de cara a la consecución de la viabilidad técnica, económica y social de la nueva minería de Riotinto.

Los objetivos básicos de partida que orientan el proceso de investigación-acción para la consecución de la mayor eficacia del proyecto se concretan en los siguientes:

— Transformación de la estructura empresarial, en correspondencia con el cambio radical que supone el paso de una empresa de propiedad privada capitalista controlada por agentes transnacionales a una empresa autogestionada por los propios socios-trabajadores (proceso de toma de decisiones, distribución de tareas y competencias, información, participación). Sin que ello suponga menoscabo alguno, sino más bien todo lo contrario, de su competitividad y rentabilidad en comparación con el resto de las empresas capitalistas tradicionales del sector.

— Reorganización del sistema de relaciones socio-laborales con el fin de conseguir el abaratamiento de costes y el aumento de los recursos dedicados a la I+D+D, así como un nuevo clima socio-laboral que favorezca y apoye el esfuerzo y responsabilidad colectiva que supone el proyecto.

— Aprovechamiento de las posibilidades que el capital socio-técnico de la actual plantilla de cara a la puesta en práctica de las innovaciones tecnológicas y de los nuevos procedimientos de producción

— Articulación del proyecto con el exterior de la empresa: formas, medios, redes y estrategias para canalizar, en un proceso de retroalimentación y potenciación, los recursos, energías, financiación, escalas, sinergias, en una red empresa-Cuenca minera de Riotinto-Franja Pirítica Ibérica-Andalucía-España-Unión Europea, que pueda ayudar a consolidar y ofrecer posibilidades de desarrollo al proyecto y convertirlo en un auténtico elemento de dinamización de su entorno.

— Búsqueda de actividades y producciones alternativas con el fin de su diver-

sificación, evitando la dependencia absoluta de mercados y clientes.

— Diseño e implementación de indicadores y metodologías de evaluación de *Calidad Total Integral*, concepto en el que los parámetros a medir no se limitan a la satisfacción del cliente y a los niveles y grados de regularidad en la calidad del producto, sino que también tiene en cuenta, y de modo cada vez más central, la satisfacción e identificación de los agentes protagonistas del proceso productivo.

Desarrollo inicial del proceso de investigación-acción (Agosto-Diciembre de 1995)

Los procesos de IAP se caracterizan por su continuidad en el tiempo y por la autonomía que, dentro de los ejes fundamentales que marcan sus objetivos y de la coordinación que lleva a cabo el Comité, elegido al efecto, tienen los grupos específicos que se constituyen en su desarrollo. No obstante, y dado ese carácter, es imprescindible definir un programa de trabajo que dé continuidad y marque pautas al proceso, difundiendo el conocimiento, propiciando la participación y evaluando sus resultados a través de una secuencia de hitos clave, constituidos por las diferentes asambleas, reuniones plenarias, y periodos de trabajo de grupo, en relación a las cuales pueda desenvolverse el proceso, estableciéndose también, concertándolos en la medida de lo posible las finalidades, objetivos y resultados de cada una de ellos.

En la actualidad nos hallamos aún en una fase incipiente, pero en lo que llevamos recorrido se han desarrollado ya una serie de actuaciones que considera-

mos pueden ser de interés señalar para ilustrarlo. Hasta el momento hemos actuado en tres líneas básicas que pasamos a exponer.

1. Poner las bases de una nueva *Cultura de Empresa* que integre a toda la plantilla bajo un mismo referente de identificación colectiva que pueda llegar a convertirse en la nueva *Cultura del Trabajo*. Tradicionalmente la plantilla de esta empresa ha estado dividida entre *primera y segunda nóminas*, categorías separadas por un escalón insalvable desde el que los primeros se sentían «empresa», mientras que los segundos tenían sus referentes identitarios en niveles distintos a la propia empresa (el de clase, por ejemplo). Ahora es absolutamente necesario propiciar la generación de un nuevo modelo que aglutine a todos los sectores de la plantilla bajo un mismo referente: la empresa como sociedad anónima laboral. A ello contribuye la cristalización de un nuevo discurso sobre la empresa, que se fundamente y exprese en un lenguaje común que sirva como instrumento para la construcción de la nueva organización socio-laboral. La intervención en este sentido incluye la elaboración de una nueva imagen de la empresa, que dé cobertura y sirva de referente general al «nuevo espíritu de la empresa». Las campañas publicitarias dentro y fuera de la empresa pretenden remarcar esta idea.

Asimismo, se ha trabajado en el establecimiento de lo que podrían ser las bases y los elementos fundamentales para el desarrollo de un nuevo modelo de expresión simbólica festiva de la empresa. Santa Bárbara, patrona de los mineros, ha sido la fiesta de la empresa, organizada por ésta de cara a dentro y fuera de la propia plantilla. Tradicionalmente esta

fiesta ha tendido a acentuar la diferencia entre la primera y segunda nóminas de la empresa, estableciendo celebraciones y actos distintivos, marcados fuertemente por esa diferenciación entre los que se sentían «empresa» y los que no. Por ejemplo, en las últimas ocasiones antes de su paso a los trabajadores, la empresa ya sólo celebraba un aperitivo para sus directivos en el Club Inglés del barrio de Bellavista (residencia de sus directivos) financiado por ella, y al que sólo tenían acceso los técnicos y asimilados; al resto de la plantilla se le organizaba un pequeño refrigerio, pero separadamente y en sus últimas ediciones muy deslucido. En diciembre de 1995, ya con la nueva empresa, se ha aprovechado la celebración, en contra de la opinión de algunos que pretendían suprimirla «acabando con una celebración marcada muy negativamente para los obreros», para introducir simbólicamente elementos referentes a la nueva situación socio-laboral, con la idea de propiciar el clima de identificación con el proyecto y la ruptura con los estilos y formas anteriores. Tres actos principales han servido a estos fines:

a. Las visitas de las minas por parte de los accionistas-trabajadores y sus familiares. Las instalaciones mineras han estado siempre cerradas a la población, hasta tal punto que al proponer un programa de puertas abiertas para los propios accionistas y sus familiares, las visitas han duplicado las previsiones más optimistas (unas ochocientas personas han visitado la empresa). Familiares de personal con más de veinte años de antigüedad en la empresa han visitado por primera vez el lugar de trabajo de sus padres, hermanos o parientes. Si se quiere que los trabajadores asuman su con-

dición de empresarios, es preciso involucrar en el proyecto también a sus familias, para que el estímulo y la valoración de la situación que viven no venga exclusivamente del ámbito laboral, sino que se extienda también al familiar, lo que consideramos esencial en un proceso de transformación socioeconómico tan profundo como al que asistimos.

b. La procesión de Santa Bárbara. En los últimos años la procesión, aunque se seguía celebrando, había perdido toda su relevancia. En esta nueva edición se ha recuperado el antiguo recorrido que llevaba a la imagen hasta las instalaciones mineras y, asimismo, se ha organizado en torno a la procesión un reencuentro entre la empresa y el pueblo de Riotinto. La pretensión es aprovechar el ritual para reforzar la presencia de la minería y la empresa en la comarca, y marcar el fin de la desactivación minera, recuperando no sólo la propia actividad productiva sino también el universo simbólico que pone a la minería en el centro de los modelos de identificación colectiva en la comarca. Todo ello no sólo de cara a la propia plantilla, sino de cara al conjunto de la comarca.

c. Aperitivo para la plantilla. Rompiendo drásticamente con la tradición, la empresa organizó un aperitivo para todos los trabajadores y sus familiares. El objeto era básicamente inaugurar simbólicamente un nuevo marco de relación que desde ese contexto rompiera barreras tradicionalmente existentes entre los miembros de la plantilla. Compartir bebida y comida supone propiciar un marco de relación y contribuir a la conformación de un modelo de identificación común.

2. Desarrollar la conciencia empresarial en la plantilla. Este es uno de los ma-

yores problemas para la viabilidad de la empresa y sobre el que, por tanto, se centran la mayor parte de los esfuerzos de nuestro proyecto. Un hecho concreto vino a inaugurar de forma «natural» la intervención en este sentido. La participación de MRT SAL en la construcción de un depósito de residuos industriales en la comarca ha supuesto la primera oportunidad para que los componentes de la plantilla se enfrenten directamente con su nueva condición de empresarios. A pesar de que los acontecimientos desarrollados en torno al asunto se desencadenaron antes de que hubiese sido posible una toma de posición del colectivo de la empresa, cosa que produjo una cierta situación de confusión, la participación o no de MRT en el proyecto estuvo sometida a un proceso de información a toda la plantilla en el que los directores de la misma fueron tajado por tajado informando de las ventajas que dicho proyecto tenía desde el punto de vista empresarial (sobre todo y principalmente asegurarse la disposición de un depósito para sus propios residuos ahorrándose los gastos que supondría tener que almacenarlos en otro lugar). Los componentes de la plantilla, muchos de los cuales ya se habían posicionado individualmente, como habitantes de la comarca, antes de que se planteara la posibilidad de que su empresa fuese copartícipe en el proyecto, tuvieron ahora la necesidad de hacerlo también desde el punto de vista de sus intereses como empresa, posición que, en no pocos casos, contradecía la opinión manifestada en un principio sobre la instalación de dicho depósito. El primer hecho a destacar fue que la dirección de la empresa se dirigiera a los socios trabajadores para exponerles cuestiones clave de la estra-

tegia futura de la empresa que justifican su participación. Por otro lado constituyó también un hecho importante el que la plantilla tuviera que sentir directamente la contradicción entre ser vecino de una localidad, pero también parte interesada como empresario, debiendo dar respuesta a una necesidad que afecta notablemente al futuro y continuidad de su empresa.

3. Abrir canales de comunicación y participación en el seno de la plantilla. Es en esta línea de actuación donde reside fundamentalmente el espíritu del proyecto de investigación/acción participativa. Es este un proceso largo y laborioso pero que no por ello ha sido descuidado desde el principio, ya que somos conscientes de su importancia, no sólo de cara al futuro, sino también al presente inmediato. En principio hemos comenzado con la celebración de reuniones de todo el personal a nivel de cada área productiva (minería, mineralúrgia, mantenimiento, servicios, administración), tomando como referencia las distintas configuraciones de cultura del trabajo que se dan en el seno de la misma empresa y que crean colectivos delimitados tanto a efectos de identificación, como de la actividad y problemática cotidianas. En estas reuniones se pretende, de entrada, desinhibir la participación, abriendo la posibilidad de la propia expresión, debate y discusión sobre los aspectos que afectan y satisfacen las inquietudes de los miembros de la plantilla. En las primeras rondas encontramos dos fenómenos principales: la falta total de costumbre para expresar en voz alta lo que se piensa o lo que se quiere saber, y por otro el interés de todos en satisfacer una demanda de información quizá elemental, pero de un ca-

rácter primordial para involucrar a la plantilla en el proceso que se vive.

En una segunda fase hemos empezado a introducir agendas más concretas en estas reuniones plenarias por áreas productivas, así nos hemos centrado en aspectos tales como la reducción de costes productivos, la organización del trabajo, y la productividad. A estas reuniones asisten tanto técnicos como operarios y su sentido es crear un clima que responda a la condición de igualdad de la que gozan todos los accionistas, en contraposición a la jerarquización funcional que necesariamente implica el organigrama de la empresa. Técnicos y operarios discuten en un mismo plano los aspectos que, si bien fruto de posiciones sociotécnicas distintas, ahora se establecen en un plano de igual a igual, por decirlo gráficamente, de un accionista que pide explicaciones a otro. En este sentido los debates suponen una reflexión común, un análisis de las actuaciones de técnicos y operarios, así como de la marcha general de la compañía. Para mantener el tono y la utilidad de estas reuniones se han establecido comisiones más específicas por áreas de trabajo que con una mayor periodicidad analizan las incidencias, estudian las problemáticas concretas, realizan un seguimiento de las medidas a implementar por la supervisión... y se constituyen en nexo entre la dirección y los socios trabajadores, acentuando esa participación de todos en el proyecto. Estas comisiones están

abiertas a la participación de todos, aunque por parte de la coordinación del proyecto se realizan invitaciones concretas con el objetivo, entre otras cosas, de incentivar el desarrollo de liderazgos dentro de la plantilla que respondan de un modo más adecuado que los viejos líderes a la nueva situación.

Como señalábamos antes, esta tercera vía de actuación, complementada con las anteriores, es la que debe desarrollarse más profundamente en el tiempo, y obedecer a una programación general previa de intenciones, aún teniendo la flexibilidad suficiente para ir adaptando tanto a los temas de interés que vayan surgiendo, como al propio nivel de participación de los miembros de la plantilla. Los handicap existentes para ello también deben ser objeto de atención y análisis por parte de los técnicos del proyecto. La indiferencia de muchos a la participación, la desvinculación de otros que sólo son motivados por cambios en las condiciones de trabajo o en la percepción de sus salarios, son aspectos que influyen notablemente en el nivel y la calidad de participación, y es que no son entendidos de igual manera tanto la empresa como el IAP por parte de sus legítimos protagonistas: los socios trabajadores de MRT SAL. No obstante, debemos tener presente que la empresa tiene tan sólo cinco meses de vida, y que el desarrollo de nuestro/su proyecto deberá correr necesariamente paralelo a la dinámica que experimente la misma en los próximos meses.

Notas

1.- En relación a esta toma de conciencia no creemos pecar de inmodestia si apuntamos la influencia que tuvo en ella el desarrollo del estudio que llevamos a cabo en la Cuenca entre los años 1991 a 1994. Nuestra investigación se planteó desde el primer momento con vocación de implicación y de utilidad del conocimiento para los protagonistas de la realidad estudiada, por lo que desde el primer momento la co-

municación y la participación con los agentes sociales fue muy estrecha y fluida, lo cual creemos ha contribuido a la comprensión de factores y aspectos decisivos para el logro de una auténtica transformación de futuro de la comarca. Del mismo modo, el compromiso de investigación para la acción que hoy mantenemos con ella y con su gente deriva de su confianza y su demanda.

Bibliografía

ANDER-EGG, E. 1990. *Repensando la investigación-acción participativa*. Vitoria-Gasteiz: Gobierno Vasco, Departamento de Trabajo y Seguridad Social.

ARAGÓN, M. Y RUIZ BALLESTEROS, E. 1995. *Mina y mineros. Imágenes y significados en la Cuenca Minera de Riotinto*. Sevilla: Fundación Río Tinto.

ARGYRIS, CH. & SCHÖN, D. 1989. «Participatory Action Research and Action Science Compared». *American Behavioral Scientist*, 32-5: 612-623.

ARGYRIS, CH., PUTNAM, R. & SMITH, D. 1987. *Action Science*. San Francisco: Jossey-Bass.

BARTHE, N. 1995. «Identité personnelle, identité d'entreprise: deux concepts à la base du management stratégique». *Economies et Sociétés*, 21-5: 233-247.

BLUMBERG, P. 1973. *Industrial Democracy. The sociology of participation*. New York: Schocken Books.

BOBLANDER, G. W. & CAMPBELL, M. H. 1993. «Problem-Solving Bargaining and Work Redesign: Magma Copper's Labor-Management Partnership». *National Productivity Review*, Autumn: 519-533.

CAMPBELL, M. H. & SHELTON, D. 1993. «The Magma Copper - Experience.

A new future for Union - Management Relations». *Michigan State University Dissertation*, February 1993 (sin publicar)

CHISHOLM, R. F. & ELDEN, M. 1993. «Features of Emerging Action Research». *Human Relations*, 46-2: 275-297.

COLECTIVO IOE. 1992. «Introducción en España de la investigación participativa». En *Perspectivas metodológicas en la política social*. Valencia: U.I.M.P. (sin publicar)

1993. Metodologías participativas en la investigación social. En *Curso sobre Metodologías de Participación*. Madrid: CIMS. (sin publicar)

COSTANZA, A. J. 1989. «Participatory Action Research. A View from ACTWU». *American Behavioral Scientist*, 32-5: 566-573.

ELDEN, M. & CHISHOLM, R. F. 1993. «Emerging Varieties of Action Research: Introduction to the Special Issue». *Human Relations*, 46-2: 121-142.

ENGELSTAD, P. H. & GUSTAVSEN, B. 1993. «Swedish Network Development for Implementing National Work Reform Strategy». *Human Relations*, 46-2: 219-248.

EQUIPO CLAVES. 1993. «La dinámica de grupos en la investigación-acción

participativa». En *Curso sobre Metodologías de Participación*. Madrid: CIMS.

ESCALERA, J., RUIZ, E. Y VALCUENDE, J.M. 1992. «Enclave económico y poderes locales: la construcción de la identidad comarcal en la Cuenca Minera de Riotinto». *Revista de Estudios Andaluces*, 18: 137-160.

1993. «Antropología política de las identidades colectivas en la Cuenca Minera de Riotinto». En E. Martín (coord.): *Sistemas de Identidades y su expresión en las Sociedades Locales*. Santa Cruz de Tenerife: Federeación de Asociaciones de Antropología del Estado Español, pp. 89-110

1995. *Poner fin a la Historia. Desactivación de la minería y crisis social en la Cuenca Minera de Riotinto*. Sevilla: Muñoz Moya y Montraveta Ed. - Instituto de Desarrollo Regional de la Universidad de Sevilla.

FORD, J., MILLS, B., SHELTON, D., ZAFFRON, S. & ELLEN, M. 1995. «Inventing Organization from the Future: the Transformation of Magma Copper». En *Organization Development and Change Division. Meeting of the National Academy of Management*. Vancouver: 1995 (sin publicar)

FROST, P. J. Y OTROS. 1985. *Organizational Culture*. London: Sage Pub.

1991. *Reframing Organizational Culture*. London: Sage Pub.

GARMENDIA, J.A. 1994. *Tres culturas. Organización y recursos humanos*. Madrid: ESIC Ed.

GIL VARÓN, L. 1984 *Minería y migraciones. Río Tinto 1.873-1.973*. Córdoba: Monte de Piedad.

GONZÁLEZ SANTOS, J. L. 1989. «Participatory Action Research. A View from Fagor». *American Behavioral Scientist*, 32-5: 574-581.

GREENWOOD, D. 1994. «Práctica reflexiva colectiva a través de la investigación acción participativa: estudio del caso de las cooperativas Fagor de Mondragón (País Vasco)». *Psicología Social Comunitaria*, 1-2, Noviembre 1994: 43-62.

GREENWOOD, D. & GONZALEZ, J. L. 1990. *Culturas de Fagor: Estudio antropológico de las cooperativas de Mondragón*. Editorial San Sebastian: Txertoa.

GREENWOOD, D., WHYTE, W. F. & HARKAVY, I. 1993. «Participatory Action Research as a Process and as a Goal». *Human Relations*, 46-2: 175-192.

HÖLSTROM, M. 1994. *New Spanish Social Economy*. London: Berg Pub.

INVESTIGACION-ACCIÓN PARTICIPATIVA. 1993. *Documentación Social*, 92 (número monográfico), Julio-Septiembre.

KILMANN, R.H.; SAXTON, M. Y SERPA, R. 1986. *Gaining control of the Corporate Culture*. London: Jossey-Bass Pub.

LEDFORD, GERALD E. Y MOHRMAN, SUSAN A. 1993. «Self-Desing for High Involvement: A Large-Scale Organizational Change». *Human Relations*, 46-2: 143-173.

LEVIN, M. 1993. «Creating Networks for Rural Economic Development in Norway». *Human Relations*, 46-2: 193-217.

LEWIN, K.; TAX, S.; STAVENHAGEN, R. Y OTROS. 1992. *La investigación-acción participativa: indicios y desarrollos*. Madrid: Ed. Popular.

LÓPEZ CEBALLOS, P. 1989. *Un método para la investigación-acción participativa*. Madrid: Ed. Popular.

MARTIN, D. 1994. *Démocratie industrielle. La participation directe dans les entreprises*. Paris: PUF.

MONZÓN, J.L. Y ZERI, A. (DIRS.). 1994. *Cooperativas, mercado, principios cooperativos*. Madrid: CIRIER-España.

MORENO NAVARRO, I. 1991. «Identidades y rituales». En Prat, Martínez, Contreras y Moreno (Eds.). *Antropología de los Pueblos de España*. Madrid: Taurus, pp. 601-636.

PONDY, LOUIS R.; MORGAN, GARETH; FROST, PETER Y DANDRIDGE, TH. 1983. *Organizational Symbolism*. London: JAI-Press Inc.

PACE, LARRY A. Y ARGONA, DOMINICK R. 1989. «Participatory Action Research. A View from Xerox». *American Behavioral Scientist*, 32-5: 552-565.

RUIZ BALLESTEROS, E. 1995. *Poder social e identificaciones colectivas. Antropología política de la Cuenca Minera de Riotinto*. Sevilla: Tesis Doctoral (sin publicar)

SCHÖN, D. 1984. *The Reflective Practitioner*. New York: Basic Books.

TRIST, E. 1981. *The Evolution of Socio-Technical Systems: An conceptual Frame-*

work and Action Research Program. Toronto: Ontario Ministry of Labour.

WALTON, RICHARD E. Y GAFFNEY, MICHAEL E. 1989. *Research, Action and participation. The Merchant Shipping Case*

WHYTE, WILLIAM F. (ED.). 1989. «Advancing Scientific Knowledge Through Participatory Action Research». *Sociological Forum*, 4-3: 367-385.

1991a. *Social Theory for Action*. London: Sage Pub.

1991b. *Participatory Action Research*. London: Sage Pub.

WHYTE, W. F., LAZES, P. Y GREENWOOD, D. 1991. «Participatory Action Research: Through Practice to Science in Social Research». En W. F. Whyte (Ed.). *Participatory Action Research*, Newbury Park: Sage Pub., pp. 19-55.

WILKINS, ALAN L. 1990. *Developing Corporate Character*. Oxford: Jossey-Bass Pub.

JAPÓN EN JAÉN: INTERSECCIÓN DE IDENTIDADES EN UN CENTRO DE TRABAJO FABRIL. ENCUADRE DE LA CUESTIÓN TÉCNICA-ÉTNICA Y BREVES APUNTES SOBRE LAS RELACIONES ENTRE PRODUCTO Y PRODUCTOR

RAFAEL A. CUESTA ÁVILA

Departamento de Antropología Social
Universidad de Sevilla

La presente comunicación parte de un proyecto de tesis doctoral que viene siendo desarrollado en una factoría andaluza dedicada actualmente a la fabricación de automóviles todoterreno, de cuño japonés. El centro de producción al que hacemos referencia, que hoy posee la denominación social de Santana-Motor CO., conocido antes como Land-Rover Santana S.A. y en su origen llamado Metalúrgicas de Santa Ana S.A., es popularmente designado como Santana, sin más calificativos, y sus trabajadores reciben el familiar sobrenombre de «santaneros», lo cual nos sugiere un primer indicio de una cultura laboral cuajada en torno a una fábrica que fue fundada en 1.955 y que desarrollaría una importante actividad industrial en la provincia a partir de aquellas fechas.

A grandes rasgos, Santana puede definirse como una industria de automoción, comprendida dentro del sector metalmeccánico, resultante de una economía

de enclave dada su orientación hacia mercados exteriores y su gran dependencia de centros de decisión exógenos. Ingleses, franceses y japoneses, han dejado su sello impreso en la trayectoria de esta empresa andaluza.

A finales de 1.982 se inicia el paso de la tradicional **Santana del Land-Rover** a la moderna **Santana del Suzuki**, un acontecimiento que «marca» a la factoría y que se traduce no sólo en un cambio del producto, sino en la forma de producir y en la manera de pensar la producción. De este modo, producto, productor y productividad son «alterados», en gran medida, por los nuevos criterios introducidos por la cuadrícula de la multinacional japonesa sobre cómo actuar, pensar y sentir la empresa.

El nuevo producto está, pues, en la raíz del cambio operado en la factoría, un producto distinto que requería la introducción de una tecnología con características diferentes a la tradicionalmen-

te empleada, lo que implicaba un cambio parcial en las condiciones materiales de trabajo que se manifestaba en nuevas instalaciones, nuevos emplazamientos o nuevos métodos operativos. Se pasa así de un sistema de tecnología mecánica y manual a un sistema de tecnología automática con cierta aportación de tecno-robótica. A este nivel asistimos más a un cambio de naturaleza de la fábrica que a un cambio de grado, ya que las cotas de automatización de Santana antes de la llegada de Suzuki eran casi inexistentes.

A su vez esta alteración tecnológica inducía, consciente e inconscientemente, hacia una transformación en la forma de pensar la producción, ceñida al llamado «espíritu suzuki», que inculcaba y primaba una serie de actitudes sobre otras estableciendo un nuevo orden de valores del cual emanara un talante más acorde con el nuevo sistema tecnológico.

Todo ello, consecuentemente, tendría sus efectos inmediatos en las formas de concebir la trama de las relaciones socio-laborales de la fábrica que debían adaptarse a un nuevo formato en donde la unidad de trabajo pasaba del individuo al equipo. La elaboración del vehículo suzuki variaba pues, el patrón de las redes sociales que recreaba el producto anterior, el land-rover, que era fabricado colectivamente de una forma bien distinta.

Por último, esta serie de alteraciones encadenadas, y posteriormente interrelacionadas, iban a repercutir en el modo de entender la organización de la corporación, en donde se lleva a cabo una mudanza de esquemas pasándose de una fábrica integral (que elaboraba casi la totalidad del producto), compuesta por partes desconexas, a una supuesta planta de montaje en donde el todo debía predominar sobre las partes.

Para evitar traspasar los límites de extensión de la comunicación, el objetivo de la misma se hallará delimitado al análisis del factor desencadenante de esta serie de reacciones derivadas que parten de la relación establecida entre un producto foráneo o alóctono, pensado y diseñado desde fuera del centro de producción estudiado, pero que está realizado por productores autóctonos, los «santaneros», quienes en un momento determinado pasarán de producir un tipo de vehículo a otro de distintas características, aplicándose con ello nuevos modos de hacer y de saber hacer, lo cual propiciará en el propio trabajador un notable cambio en sus guiones laborales, conductuales y mentales, que son motivo de análisis.

Ello nos proporcionará aquellas primeras pistas que puedan clarificarnos cuestiones tales como la manera en la que pasa a entenderse el oficio a partir del cambio de producto, cuales son las relaciones sociales de trabajo derivadas de la fabricación de un producto u otro, qué lógicas adoptan las formas de organización para cada uno de ellos, cómo opera la identificación entre sujeto-objeto, etc... entre los dos productos contrastados. La introducción de un nuevo vehículo, tendrá como consecuencia inmediata la alteración de la relación entre producto y productor, y consiguientemente traerá aparejado un cambio que afectará a la propia base de la cultura del trabajo.

Pero antes de introducirnos en esta materia podríamos proceder a plantear y desarrollar en breves trazos cuales son las premisas epistemológicas básicas de la presente investigación, que intentaremos resumir en tres apartados fundamentales como son:

— la premisa de la contextualización, entendida como referencia espacial al entorno envolvente de la fábrica, en este caso Andalucía y, concretamente, Linares y su comarca,

— la premisa de la historicidad, introducida como variable temporal referida a la unidad productiva, dándonos cuenta de la evolución de la fábrica, dado que para conocer hacia donde se va es importante saber bien de dónde se parte,

— y, por último, la premisa metodológica, basada en la estancia continuada del investigador en el campo de estudio desde donde desplegar sus dispositivos hermenéuticos basados en la observación directa, la observación participante, entrevistas en profundidad, fotografías, reuniones informales, grupos de discusión, información documental, etc... en un objeto de estudio tan poco tradicional para nuestra disciplina como es un moderno centro de producción fabril en serie.

En cuanto a la primera, la empresa no es una unidad aislada sino que se inserta en un contexto sociocultural del que es necesario partir. Dicho esto, factoría y entorno, encarnados en nuestro caso en Santana y Linares, han estado y están estrechamente identificados en una compleja relación que se hace pertinente conocer, si bien no será éste, como ya se ha dicho, el tema que nos ocupará esta comunicación.

De cualquier forma, y como reseña, hay, pues, una Linares «santanera» como antes hubo una Linares «minera», y entre ambas existe un puente cultural que ha dado coherencia a una de las pocas experiencias andaluzas de lo que podemos definir como «ciudad industrial». La frase del profesor Antonio Nadal re-

sume esta idea de la siguiente manera: «en Andalucía, agraria o urbana, escasos colectivos sociales conocen la sensación de nacer, vivir, desarrollarse y perpetuarse en torno a una fábrica». Linares, como ya se ha dicho, es una de estas excepciones y como tal es sentida, en donde ha cuajado una mentalidad industrial heredera de la época minera que parte de la segunda mitad del siglo XIX y de la que Santana tomó el relevo a mediados del presente. En torno a la órbita de Santana gravitan en un variado radio de acción un cúmulo de empresas satélites proveedoras, hallándose en una relación de mutua interdependencia.

El hecho de compartir unas formas de vida y de trabajo diferenciadas del entorno circundante ha creado un sentimiento de «excepcionalidad» local en fuerte contraste a un ámbito provincial como Jaén, en donde la fábrica hunde sus raíces, típica y topicamente olivarero y a una Andalucía orientada económicamente hacia el desarrollo de actividades agroindustriales, con ramas productivas de primera transformación, y de servicios, centrados éstos principalmente en la rama turística, marcos económicos de los que Linares carece casi por completo. El llamado «milagro» de Santana es el resultado de esta acentuada disonancia entre una ciudad industrial y un entorno agropecuario.

En cuanto a la segunda premisa, la temporalidad, no hay que olvidar que Santana es un trozo de la reciente historia industrial de Andalucía, invocada como «buque insignia» de la industria andaluza o como «fábrica emblemática» de la Comunidad. La historia de la Andalucía industrial pasa, inexcusablemente, en el periodo más reciente por Santana.

La disciplina antropológica exige una profundidad histórica que aquí queremos resaltar en una tarea de descomponer en distintos estratos cronológicos la evolución del centro de producción estudiado, si bien con la objeción de que éstos son meramente aproximativos, dado que la elección de criterios por parte del investigador es siempre arbitraria ya que estas etapas no aparecen y desaparecen en una fecha concreta, sino que frecuentemente se superponen o solapan en el tiempo. No obstante es posible seccionar la historia de la fábrica en diversos periodos o segmentos temporales que la hacen más aprensible y comprensible. Cada uno de estos tramos cronológicos participan internamente de pautas compartidas o denominadores comunes que a juicio del investigador conforman una cierta unidad homogénea, las cuales se unen externamente a través de nexos críticos que hacen alusión a una transformación significativa de la corporación y que exponemos a continuación con brevedad telegráfica. Se han destacado, pues, cinco etapas que pasan a enumerarse:

— 1ª. La fundación de una fábrica andaluza de maquinaria agrícola en un entorno minero, etapa comprendida entre 1.955-1.959.

— 2ª. La expansión de la empresa con el land-rover y las cajas de cambio citroen, fase comprendida entre 1.960-1.968.

— 3ª. La empresa ejemplar. La consolidación de la factoría como empresa modelo, periodo comprendido entre 1.969-1.976.

— 4ª. El cambio de modelo industrial en Santana. La época crítica de la empresa, tramo comprendido entre 1.977-1.982.

— 5ª. La «suzukización» de Santana,

comprendida entre los años 1.983-1.994. Es en este tramo histórico en donde se observa un importante cambio cualitativo sobre la manera de entender el producto, la productividad, la producción, al productor y a la corporación. Y será en ésta última etapa en donde se desarrolla el presente trabajo de campo que tuvo lugar entre el mes febrero de 1.994 y el mismo mes de 1.996, y que se halla en estos momentos en fase de redacción.

En lo que hace referencia a la última premisa, la metodológica, cabe destacar que Santana, como cualquier otra filial multinacional, es un interesante e inexplorado tubo de ensayo en donde observar y analizar con criterios antropológicos el dilema de la identidad en una entidad fabril, centrándonos para ello en el «área de intersección» resultante del entrecruzamiento de una cultura del trabajo autóctona, gestada en una localidad jiennense, y una cultura de empresa foránea, en este caso de procedencia japonesa e implantada en la factoría estudiada.

Esta zona intermedia e híbrida, que traspasa los límites de la mera tangencialidad, comprende una franja densa de valores y comportamientos, siendo este un campo abonado para el análisis del contraste cultural poniéndose en cuestionamiento, conceptos tales como el trabajo, el ocio, los criterios ordenadores de las relaciones sociolaborales, o incluso más allá, los principios humanos básicos para cada cultura, valores y anti-valores que se encuentran superpuestos dentro de un mismo escenario fabril.

Conocer la propia identidad a través de la alteridad ha sido, en definitiva, una de las tareas que ha guiado el camino de la antropología. La noción del «Otro» pone y opone fronteras a nuestra

identidad como grupo a la vez que nos define, diciéndonos cómo somos.

En esta tarea de antropologizar lo aparentemente económico, el llamado mundo de la empresa, hay que entender que los trabajadores como informantes no son sujetos homogéneos, tal y como presuponen las encuestas, sino que en función de sus experiencias vitales, personales y colectivas, profesionales, intelectuales, ... poseen conocimientos heterogéneos a los que sólo con la prolongada e intensa estancia del trabajo de campo se permite acceder y aprehender. El antropólogo tras unos meses en los que cualquier dato parece válido como hipótesis, empieza a modelar un esquema interpretativo y a captar que hay informantes más cualificados o preparados por sus experiencias para responder de manera más acertada a ciertas preguntas o a tratar sobre ciertos asuntos mejor que otros actores. El contacto directo con la realidad estudiada y con los actores que la viven, esto es, con el fondo y las figuras, otorgan competencia objetiva al investigador para seleccionar unos informantes sobre otros y validar o invalidar informaciones en función de criterios de coherencia interna. No se puede preguntar cualquier cosa a cualquier actor si éste no es un informante cualificado en la materia que se trate ya que no todos tienen que entender necesariamente de todo. De lo contrario sólo obtendremos obviedades, contrasentidos o contradicciones que nos impiden extraer un logos final de lo que era caos inicial.

Mediante la estancia continuada y cotidiana en el seno de la fábrica se pudieron recoger tres tipos de discursos «santaneros» que eran enunciados reiterativamente al investigador y que hacían referencia o alusión a tres dimensiones

relevantes que estructuramos del siguiente modo:

— la dimensión temporal: expresada a través de aquellos discursos que exponen la dicotomía entre el «antes»/«ahora», en donde se plantea el tránsito de la Santana del Land-Rover a la Santana del Suzuki. En este apartado la totalidad de la plantilla ha vivido y sentido la transformación de la fábrica proporcionando una experiencia tanto personal como colectiva del cambio. De esta forma cualquier santanero es válido o está cualificado para ser interpelado sobre esta cuestión en mayor o menor amplitud y profundidad según su parcela de trabajo.

— la dimensión espacial: enunciada por aquellos discursos referidos a la dualidad entre el «aquí»/«allí», a partir de la oportunidad de viajar a las plantas japonesas (de Iwata, Osuka, Kosai, o cualquier otra factoría de Suzuki) de algunas comitivas de empleados de Santana destinadas a recibir cursillos de gestión o de capacitación en la firma matriz. De esta forma ciertas personas han podido apreciar «in situ» o en directo el sistema de trabajo de Suzuki, abriéndose con ello la posibilidad de la cotejación real, a nivel de tecnologías y técnicas de gestión de personal, entre el modelo de empresa de Suzuki y el existente en Santana. Este discurso comparativo está restringido a un grupo de santaneros, no necesariamente escaso, que han disfrutado de la experiencia de la diferencia entre el «aquí»/«allí» a nivel individual o en pequeños grupos.

— la dimensión cultural: expuesta a través de aquellos discursos que explicitan el contraste entre el «ellos»/«nosotros». La experiencia del encuentro con el Otro en el recinto fabril local ha propi-

ciado por su parte una serie de juicios de valor que configuran un discurso de la identidad extraído de la cantera de las vivencias. La presencia física de un equipo de gestores japoneses, las idas y venidas de un nutrido séquito de técnicos de Suzuki con los que se ha mantenido un trato directo y humano, junto a la comparación mediante la observación de vídeos filmados en los propios talleres japoneses por santaneros sobre procesos de trabajo protagonizados por sus operarios, ha propiciado un discurso sobre la identidad propia y ajena. A esta dimensión o nivel acceden tan sólo un grupo de personas especialmente preocupadas o sensibles al contraste cultural que aportan algo más que los consabidos tópicos explicativos de siempre, siendo los principales agentes de este discurso aquellas personas que con cierto talante crítico plantean una identidad laboral problematizada que tratan de reelaborar.

Realizada esta introducción vamos a fijar nuestra atención, en el corto trecho que nos queda, en la base de la transformación de la factoría, que hemos ubicado en el cambio del producto y el significado que ello lleva aparejado. Para esto procederemos a indagar en cada una de las definiciones explicitadas por los santaneros ante las demandas del investigador para que identificaran el producto a través de sus propias descripciones emic que nos servirán luego para realizar un análisis etic. Detrás de cada una de estas definiciones del producto recogidas en orden a su repetitividad en boca de los productores subyace una contraposición entre el vehículo tradicional, el rover, y el nuevo, el suzuki, que nos pone en relieve el significado conceptual, funcional, técnico, social, productivo, senti-

mental, simbólico,...que implica y conlleva la elaboración de cada uno de los tipos de productos. En este sentido cabe afirmar que el cambio de producto ha condicionado la forma de producir y de entender la producción. La introducción del producto foráneo fue sin duda un revulsivo para la fábrica que veía aumentar año a año su volumen de producción a partir de entonces pero a costa de recortar la fabricación del vehículo autóctono, cuya última unidad salió terminada de los talleres en febrero de 1.994.

A continuación vamos a formular un catálogo que adopta la forma de decálogo de aquellas definiciones del producto más repetidas y compartidas en la fábrica para plantear el análisis que subyace bajo cada una de ellas, dando forma y sentido a las descripciones enunciadas por los propios productores que con ello nos ofrecen el significado de lo que hacen y cómo lo comprenden:

—1ª definición, en función de la utilidad del producto: «El rover es una herramienta de trabajo», afirman los santaneros. En este apartado se tratará la cuestión del cambio del producto en relación a las prestaciones atribuidas por los productores a uno u otro todoterreno. Los santaneros me describían las prestaciones del land-rover como un vehículo destinado a trabajadores (labradores, militares, forestales, transportistas,...) y junto a ello me narraban las proezas del todoterreno de las que todos habían sido testigos argumentándome con incontables anécdotas la definición dada. El suzuki rompía con esa relación entre producto y función o utilidad asumida por el productor que pasaba a producir un vehículo de ocio, pensado más para los fines de semana que para los días laborables, para la ciudad que para

el campo, para el turismo que para la aventura, para la clase ociosa más que para la clase trabajadora... Esto implicaba un cambio en la forma de percibir el producto por el santanero ya que «aunque hay que hacer coches para poder comer» en su escala de valores se antepone el «vehículo-herramienta» sobre el «vehículo-sport».

—2ª definición, atendiendo a la concepción del vehículo: «El rover era un híbrido entre un tractor y un furgón», según los trabajadores, o su variante «El rover era la mula de hace 100 años». Con estas definiciones el santanero hace referencia a la potencia y resistencia de un vehículo pesado, con amortiguación dura, de ballestas, que estaba pensado para soportar las condiciones más adversas en caminos o carreteras frente a un vehículo como el suzuki que es un mixto entre un todoterreno y un turismo. Se opone coche fuerte a coche débil.

—3ª definición, en razón a la elaboración o modo de hacer el producto: «El rover era un mecánico que se montaba pieza a pieza». La fabricación del rover era muy manual y semi-artesanal, en donde cada productor dejaba su huella o sello propio en diferentes partes del producto. De este modo se podía decir que cada puerta tenía su «firma» o forma de encajar según el trabajador que la cuadrara, cada pieza llevaba estampado el número del operario que la fabricaba,... En contraposición con ello los japoneses traen una lógica distinta de lo que es fabricar un coche. Con el suzuki se pasa del mecánico a la monocabina.

—4ª definición, que relaciona producto y oficio: «El rover era un producto que creaba trabajadores con oficio». En contraste con ello es una idea muy extendida y compartida el hecho de que

«con el suzuki se ha perdido el oficio y la profesionalidad». Costaba más trabajo sacar un rover, que era más manual y menos automatizado, que un suzuki, mucho más tecnologizado y en donde la aportación humana es más limitada.

—5ª definición, con arreglo a la cualidad más sobresaliente del automóvil fabricado: «El rover era un coche para toda la vida». Para el santanero lo longevo opera como sinónimo de calidad. El material usado, carrocería de aluminio, y el excelente tratamiento mecánico del motor hacen del rover un coche duro y que dura, un automóvil de larga duración, lo cual es bueno para el cliente pero perjudicial para el productor, ya que al durar más se renueva menos. Suzuki traerá otro concepto de la calidad, enfocada más a la estética y a lo económico.

—6ª definición, en relación al comportamiento de la demanda: «El rover era un producto que no se vendía sino que se compraba». Los santaneros me comentaban cómo los clientes esperaban a la puerta de la oficina para adquirir el rover. Había que tener recomendaciones para acceder a uno de ellos y se pagaban señales o anticipos para reservar el coche. El suzuki en cambio hay que salir a venderlo a través de una red de comercialización (publicidad, concesionarios, promociones,...) de la que carecía el rover en gran medida.

—7ª definición, ligada al grado de identificación entre producto y productor: «El rover es el vehículo tradicional de Santana». Este todoterreno adaptado a las faenas agrícolas había seguido manteniendo la filosofía inicial de la empresa orientada hacia la mecanización del campo, tomando el relevo a la maquinaria agrícola que fue el producto originario de Santana. El suzuki ya no

respondía a la misma filosofía inicial del producto estableciendo una ruptura con esa tradición empresarial consolidada tras muchos años.

—8ª definición, vinculada al valor o representación simbólica del todoterreno: «El rover es el símbolo de los santaneros, nuestro símbolo, el producto que nos representa». Este vehículo extendió el nombre de Linares y de Santana por todo el mundo dando renombre a la fábrica y a la ciudad. Por otra parte el rover también actúa como un símbolo de prosperidad, mientras el suzuki lo es de declive.

—9ª definición, asociada al grado de implicación del producto con la fábrica: «El rover es un coche que se hacía aquí de cabo a rabo, entero». Con el rover no había necesidad de comprar las piezas o contratar servicios técnicos fuera de la fábrica pues todo se hacía dentro. El vehículo suzuki depende mucho más del exterior de Santana, de agentes ajenos a la empresa.

—10ª y última definición, que expone el sentimiento de pertenencia o propiedad del producto, tanto legal como cog-

nitiva, para el productor: «El rover era nuestro producto propio». El origen del land-rover es inglés, pero en Santana ha evolucionado de una manera propia y original. La patente sería posteriormente vendida por los ingleses a Santana. De cualquier forma, al cabo de 30 años de fabricarlo con las propias manos, el santanero ha hecho suyo el producto ejerciendo una apropiación mental sobre el objeto producido no resultándole igual hacer un coche propio que uno ajeno ya que entre otras cosas, me decía un trabajador, «el plano del rover lo tenemos en nuestras cabezas mientras que el plano del suzuki está en el papel».

Estas definiciones que serán desarrolladas de manera más amplia nos dejan entrever el salto que existe entre un producto y otro, cada uno con lógicas distintas y que de una u otra forma inciden sobre el comportamiento del productor, en el sentido de su producción, en su identificación con el producto, proporcionándonos una primera aproximación acerca del tránsito de la Santana del Rover a la Santana del Suzuki.

«CULTURAS DEL TRABAJO Y SU EXPRESIÓN EN EL ESPACIO INTRALOCAL»: EL CASO DE LOS ASALARIADOS DE «HYTASA», VECINOS DE «EL CERRO DEL ÁGUILA»*

JAVIER HERNÁNDEZ RAMÍREZ

Departamento de Antropología Social

Universidad de Sevilla

Asociación Andaluza de Antropología (ASANA)

1. Marco teórico

En las sociedades industrializadas capitalistas el trabajo adquiere una gran centralidad en las vidas de los individuos. El mismo proceso de trabajo es el principal soporte para la valorización de las personas y se utiliza como criterio de clasificación social, de tal manera que el lugar social del individuo se estima en función de lo que es capaz de producir. A través del trabajo se genera, además, una identidad, una cultura del trabajo, que modula muchos de los valores, representaciones y prácticas sociales de los sujetos¹.

Partiendo de este presupuesto, hacemos nuestra la siguiente definición del concepto culturas del trabajo realizada por Palenzuela, P., porque la consideramos operativa para explicar la variabilidad de prácticas sociales existentes en la sociedad y la diversificación presente en el interior de las clases sociales: «Conjunto de conocimientos teórico-prácticos, comportamientos, percepciones, actitudes y valores que los individuos adquieren y construyen a partir de su

inserción en los procesos de trabajo y/o de la interiorización de la ideología sobre el trabajo, todo lo cual modula su interacción social más allá de su práctica laboral concreta y orienta su específica cosmovisión como miembros de un colectivo determinado» (1994: 13).

Los actores sociales portadores de similares culturas del trabajo participan de una serie de valores, representaciones y actitudes comunes que los distinguen como colectivo con una identidad propia. Dichas culturas del trabajo se expresan tanto en el interior de los centros productivos, donde son generadas, como fuera de ellos. Así por ejemplo, las distintas modalidades de respuestas adoptadas por los trabajadores/as con respecto a la estrategia de acumulación diseñada por la dirección de la empresa son manifestaciones de las culturas del trabajo en el ámbito laboral. Por su parte, las formas adoptadas por la sociabilidad fuera de los centros productivos contienen valores e ideologías originados en el seno de los procesos de trabajo. En otras palabras, las culturas del trabajo modulan la identidad

social de los individuos y se expresan tanto en los centros productivos como en todos los ámbitos de la vida.

En el marco de esta línea de reflexión teórica y metodológica, en este texto nos proponemos analizar cómo se materializan las culturas del trabajo de un colectivo en un espacio social donde ha sido el sector social más destacado por su elevado número y por su influencia en las formas adoptadas por la sociabilidad. Para ello se estudiarán dos unidades de observación, de un lado, una industria textil localizada en la ciudad de Sevilla, la conocida Hilaturas y Tejidos Andaluces S. A. (HYTASA) y, de otro, un barrio contiguo a la fábrica (El Cerro del Aguila) que tradicionalmente ha sido la zona residencial preferente de los trabajadores empleados en la factoría.

Para conocer el grado de determinación de la producción en las prácticas sociales, analizaremos el proceso histórico que se inicia en 1940, a partir de la instalación de la fábrica en el barrio, y se prolonga hasta 1962, cuando se transforma sustancialmente la estrategia de acumulación empresarial y, consecuentemente, se modifican las formas adoptadas por la sociabilidad intralocal. Para ello estudiaremos, en el marco del contexto de este periodo concreto, la interrelación existente entre la estrategia de acumulación (modelo de organización técnica de la producción, sistema de control de la fuerza de trabajo y respuesta obrera) y las diversas modalidades adoptadas por la sociabilidad en el ámbito del barrio.

2. La fábrica como polo de atracción (1940 - 1962)

Las primeras edificaciones realizadas en lo que más tarde sería el núcleo

residencial de El Cerro del Aguila se remontan a 1922. A partir de entonces, el barrio se constituyó en un asentamiento marginal de la ciudad, poblado por trabajadores que, en muchos casos, procedían del medio rural (58% en 1930), y se empleaban en empleos precarios, eventuales y escasamente remunerados.

La implantación de HYTASA en 1940 convirtió el asentamiento en un espacio residencial más atrayente para los continuos flujos de emigrantes que, de forma sostenida, se instalaban en Sevilla, así como para los sectores proletarios desplazados de los barrios obreros tradicionales del casco histórico de la ciudad. El Cerro del Aguila se configuró como un núcleo residencial con gran dinamismo, en el que la autoconstrucción de viviendas era permanente y las remesas de nuevos vecinos constante. En pocos años el espacio urbano del asentamiento fue ocupado prácticamente en su totalidad por viviendas, adquiriendo una fisonomía plenamente consolidada.

Aunque la iniciativa de creación de una fábrica textil en Sevilla partiera de un grupo de empresarios y profesionales privados, su gestación debe enmarcarse en la política económica autárquica del nuevo régimen surgido en la guerra civil². Desde su creación, HYTASA fue una empresa modélica en la consecución del ideal autárquico que fomentaban los primeros gobiernos franquistas. A la promoción del cultivo de la materia prima, se le unió la integración vertical de todo el proceso productivo, -desde el desmotado del algodón, pasando por el hilado, el tejido y el acabado definitivo del producto-. Se trataba de culminar la totalidad del proceso de trabajo en un único centro fabril en

el marco de un proyecto de autosuficiencia productiva.

En definitiva, desde su gestación y a lo largo del periodo 1940-62 la empresa se caracterizó por el tutelaje del Estado y por su afinidad a los ideales del régimen político y económico. Circunstancias que favorecieron el crecimiento sostenido de las instalaciones, de la producción y de la plantilla, así como la aplicación de un rígido sistema de dominación de la fuerza de trabajo.

La composición social del barrio y su localización periférica influyeron decisivamente en el establecimiento de HYTEASA en sus inmediaciones. Dicha implantación respondía, básicamente, a dos factores fundamentales que se insertaban en una estrategia de acumulación empresarial que perseguía alcanzar elevadas tasas de beneficio. En primer lugar, a la organización técnica del trabajo que, para lograr el objetivo de alta productividad y dadas las limitaciones tecnológicas de los bienes de equipo de la época, precisaba el reclutamiento de una gran masa laboral en condiciones de contratación muy flexibles y con retribuciones salariales muy bajas. La caracterización de la población del barrio como mano de obra expectante y no cualificada convertían al asentamiento en un lugar idóneo para el establecimiento de la fábrica. En segundo lugar, a los sistemas de control de la fuerza de trabajo que debían ser aplicados para que dicha masa laboral alcanzara el ritmo de producción exigido, admitiera las duras condiciones de trabajo y los bajos salarios sin gran riesgo de conflicto social. Para alcanzar el consentimiento de los trabajadores se requería la aplicación de un riguroso control de la fuerza de trabajo tanto en el ámbito de la producción, co-

mo fuera de ella. La ubicación relativamente aislada del barrio con respecto a la ciudad de Sevilla permitía ejercer simultáneamente ambas formas de dominación.

Como consecuencia del establecimiento de la industria en El Cerro del Aguila, el anterior núcleo proletario y marginal se transformó en un barrio obrero singularizado por la especialización textil. La fábrica se convirtió en la principal fuente de riqueza del Cerro del Aguila, generando un elevado y creciente número de puestos de trabajo que fueron ocupados por muchos vecinos. Pero la influencia laboral de la industria no se limitaba al empleo directo: los campos de algodón que ocupaban los alrededores de las instalaciones proporcionaban trabajos eventuales a una importante masa laboral residente, en su mayoría, en la barriada, al tiempo que, un incesante flujo de trabajadores no cualificados eran circunstancialmente contratados como peones en la construcción de nuevas naves o en las tareas estacionales de desmotado de algodón. Ni que decir tiene que la actividad mercantil en el barrio también se vio afectada por la localización industrial, ya que creció considerablemente el número de establecimientos comerciales con respecto a la etapa anterior.

La segregación de la ciudad en función de las necesidades del capital en zonas con importante homogeneidad social interna, así como la influencia de la fábrica en la estructuración del mercado de trabajo en El Cerro del Aguila fueron los factores fundamentales en la configuración de un barrio poblado mayoritariamente por sectores sociales asalariados caracterizados por su limitada formación laboral, su contingencia labo-

ral, la precariedad de sus contratos de trabajo y el frecuente recurso a la estrategia de diversificación de actividades en el seno de los grupos domésticos.

3. Redes sociales de intercambio recíproco

La homogeneidad socio-laboral presente en el barrio, así como las deficientes condiciones de habitabilidad, generalizadas entre la mayor parte del vecindario, son los factores que catalizaron una sociabilidad vecinal intensiva, caracterizada por la horizontalidad, por una elevada densidad relacional y un intenso intercambio recíproco que se expresaba a través de diversas modalidades de acción social solidaria -suministro de alimentos, información, apoyo moral, colocaciones laborales- así como por la adopción de una serie de valores comunes, por el consenso normativo y por el desarrollo de formas de control social.

La reciprocidad era la norma y el vínculo que unía a parientes, trabajadores y vecinos en redes informales, haciendo más viable la estrategia doméstica de diversificación de actividades. Gracias a los intercambios recíprocos, muchas familias mejoraron sustancialmente las condiciones de sus viviendas y calles, encontraron empleos y alcanzaron apoyo material y emocional en las circunstancias más adversas.

La estrecha amistad establecida entre muchos miembros de redes sociales se sancionaba simbólicamente a través de una modalidad de parentesco ritual: el compadrazgo. Con esta institución social no sólo se ritualizaba una relación que nacía de la reciprocidad, sino que

además se intensificaban la cualidad y cantidad de las contraprestaciones horizontales. Las redes de intercambio recíproco estructuraban las relaciones sociales entre los grupos domésticos de los sectores asalariados y el compadrazgo era un útil instrumento para reforzar los vínculos y extender el ámbito de acción de la red, así como un adecuado mecanismo de inserción social en el ámbito del vecindario.

La tasca, concebida como un espacio exclusivamente masculino, era el marco más apropiado para el establecimiento e intensificación de los vínculos sociales entre los hombres. Allí se encontraba una cierta evasión del trabajo y de los problemas cotidianos. De acuerdo con lo que plantea Lomnitz (1994), compartir los ratos de descanso bebiendo vino y emborrachándose fomentaba las redes de sociabilidad³. La relación de plena confianza era patente en estos extremos, cualquier miembro de la red encontraba en sus amigos, no sólo la garantía de la ayuda material a través del intercambio de bienes y servicios, sino también el apoyo moral asegurado en los momentos más críticos y la fidelidad garantizada para compartir confidencias.

La participación de la mayor parte de los sectores sociales en similares culturas del trabajo —que se caracterizaban por la contingencia, la descualificación y la precariedad— favoreció el surgimiento de una serie de valores que resaltaban positivamente la confianza, el compañerismo y la solidaridad, así como una ideología igualitaria que reforzaba la horizontalidad en las relaciones sociales⁴. Las deficientes condiciones de habitabilidad en que vivía la generalidad del vecindario posibilitó también la formación de la ideología de la ayuda mutua y la

solidaridad en el seno de las redes sociales, así como el desarrollo de una relativa conciencia e identificación vecinal.

Existía una clara segregación conyugal de las relaciones sociales en los sectores sociales asalariados. Hombres y mujeres desarrollaban su propia red social separada, e incluso los tiempos de descanso estaban segregados (él en la tasca, ella en la casa). Las mujeres desarrollaban su sociabilidad en el ámbito doméstico y vecinal más inmediato. En su red social participaban los parientes y, como resultado de la continuada interacción e intercambio de favores con las vecinas más cercanas, las relaciones sociales se asemejaban y entrecruzaban con las de parentesco. El férreo control social ejercido por los parientes masculinos limitaba el campo de la red social femenina y sus movimientos a los espacios cercanos. La reclusión de las mujeres al ámbito doméstico y el reducido campo de su red social era resultado de su posición subordinada en el seno de las familias, donde tenían asignadas las tareas domésticas.

En definitiva, la reciprocidad y la segregación sexual de las redes sociales eran los modelos relacionales característicos de los grupos domésticos de los sectores sociales asalariados. La elevada densidad de trabajadores en un barrio, definido en la trama urbana como espacio residencial de la fuerza de trabajo industrial, así como la precariedad generalizada en las condiciones de habitabilidad son los factores que impulsaron la generación de redes sociales de intercambio recíproco. Trabajadores del sector textil en HYTASA, obreros de la construcción, peones, «jornaleros» de diferentes subsectores industriales y diferentes empresas, pero

en su mayoría empleados precariamente, remunerados con bajos salarios y desempeñando las tareas menos cualificadas, desarrollaban un sistema de valores igualitario que se traducía en relaciones sociales horizontales en el marco del vecindario.

4. Control simple y patronazgo

Como se ha señalado, para alcanzar el objetivo de maximización, diseñado por la estrategia de acumulación de la dirección de HYTASA, era preciso ejercer un riguroso sistema de control de la plantilla tanto dentro como fuera del centro productivo. La dominación de la fuerza de trabajo en el interior de la fábrica se caracterizó por la aplicación de un sistema de control simple⁵ y, por su parte, el liderazgo y la influencia en el barrio se definió a través del establecimiento de relaciones muy verticales de patronazgo y clientelismo generalizado.

La conducta de la empresa oscilaba entre la sanción más dura, el rechazo sistemático e injustificado a las demandas y la concesión discrecional de privilegios a los asalariados que desarrollaran actitudes sumisas e identificadas con la dirección. El contexto de represión social y la caracterización de la empresa como afín a los ideales y objetivos del régimen, propició un uso de la autoridad, a veces paternalista, otras veces represiva y, la mayor parte de las veces, arbitraria, con la finalidad de imponer el acatamiento generalizado a las directrices de la jerarquía. El control simple también se llevaba a efecto a través de la relación personalizada con la autoridad. El gerente era conocido por todos los trabajadores, ejercía en gran medida el poder

de forma personal y fomentaba su imagen de benevolente protector.

Las relaciones personalizadas, aunque muy jerarquizadas, entre la dirección y los trabajadores, los premios y servicios sociales, así como la asunción de los discursos propios del corporativismo franquista, que concebía a la empresa como una familia carente de tensiones, fueron los elementos configuradores de una ideología dominante portadora de unos valores que pretendían legitimar la estructura de dominación existente y perseguían la identificación de los trabajadores con los intereses de la empresa. Sin embargo, los objetivos de un sistema de control tan férreo como el simple no podían alcanzarse plenamente si no se ejercía paralelamente la dominación en el ámbito social del vecindario.

Los miembros de la dirección de la empresa, especialmente su gerente, y gran parte de los vecinos establecían relaciones de clientelismo y patronazgo muy jerarquizadas. De esta manera, la personalización de las relaciones de dominación en el interior de la fábrica se extendía también al ámbito social del Cerro del Aguila. El gerente de HYTASA representaba el vértice de la pirámide social del barrio actuando, de la misma forma que en la fábrica, como benefactor a través del patrocinio de obras sociales y del liderazgo de las escasas instituciones existentes en la época⁶.

El patronazgo era, por tanto, la forma que adoptaban las relaciones sociales entre sectores desiguales y, consecuentemente, la expresión social de la extrema polarización que se daba en el seno del barrio. En torno al gerente de HYTASA, su familia, sus colaboradores más direc-

tos y parte del vecindario se fue forjando una red asimétrica en la que «el benefactor» aportaba bienes y servicios a cambio del compromiso de la fidelidad y la lealtad. Dicha relación se basaba en la aceptación de un código compartido de ideas y valores.

La participación activa de la dirección de la empresa en las Hermandades del barrio (Sacramental y de Gloria) fue clara desde el principio, ocupando algunos de sus miembros los cargos más relevantes (Mayordomo, Hermano Mayor, etc.)⁷. El control de las dos hermandades supuso el crecimiento sostenido del campo de acción de su red a todos los ámbitos del barrio mediante favores personales que consistían, sobre todo, en recomendaciones laborales, tanto en la fábrica, como fuera de ella. De esta manera, muchas personas a la vez que ingresaban en HYTASA, lo hacían en la red clientelar, lo que posibilitaba la aplicación del control simple y la obtención del máximo rendimiento.

El paternalismo propio de las relaciones de dominación dentro de la fábrica se correspondía con las acciones caritativas fuera de ella. El carácter de bienhechor se extendía al ámbito social del barrio mediante la práctica cotidiana de donaciones caritativas que atendían las necesidades de familias concretas. La arbitrariedad en la concesión de estas ayudas era semejante a la que se producía en el interior del centro productivo y, de la misma manera, perseguía el consentimiento y la fragmentación de los trabajadores y vecinos.

Es evidente que el carácter piadoso y religioso del director de la empresa sintonizaba con la confesionalidad del Estado franquista. Las relaciones patronales que se establecían exigían la aceptación

de un código de conducta de acuerdo con el modelo del nacional-catolicismo, lo que muestra la estrecha relación entre la iglesia y la dirección de la empresa. En otras palabras, la asimilación de la ideología del régimen favoreció la colaboración con la parroquia del barrio, robusteció el liderazgo de ambas instituciones y fue un útil instrumento para la extracción de la máxima plusvalía de la fuerza del trabajo, asegurándose simultáneamente la paz social.

El gerente hacía acto de presencia diariamente en las calles del barrio y asistía con regularidad a los cultos religiosos en la iglesia que financió su empresa. Los mandos, los obreros con ánimo de medrar y otros miembros de la red piramidal acudían también a la celebración de la misa. Este era el marco más apropiado para el desarrollo del sistema de relaciones patronal.

En definitiva, la concentración de la principal fuente de riqueza del barrio fue el factor primordial en la configuración de las redes patronales. Los vínculos establecidos entre la figura del gerente y toda una red de familias beneficiadas económica y, sobre todo, laboralmente permitió ejercer el control dentro y fuera de la fábrica. La cooperación entre la iglesia y los sectores económicos más destacados, hizo posible que el gerente desarrollara una progresiva red piramidal que instrumentalizaba las

instituciones dominantes en beneficio de la estrategia de acumulación de esta etapa.

5. Identidad e identificación

El predominio de sectores sociales asalariados muy precarizados y la extensión de las relaciones de dominación de HYTASA al ámbito social del barrio generaron dos modelos relacionales distintos (vecinal y patronal) que suponían distintas formas de intercambio (reciprocidad y redistribución). La dualidad comportamental reflejaba la posición social de los actores y definía el carácter de la relación (igualitaria vs. desigual). El cuadro 1 esquematiza ambas formas relacionales.

La segregación y concentración de la fuerza de trabajo en el barrio supuso una cierta apropiación del espacio residencial que se expresaba a través del modelo relacional recíproco ya descrito. La relativa homogeneidad social existente es, por tanto, la que explica el predominio de las formas relacionales específicas de ciertas fracciones de la clase obrera. No obstante, las privaciones y condiciones generales de existencia, el marco de represión social y laboral, etc. fueron los factores explicativos de la incorporación de ideas y valores espúreos —que procedían y eran generados por la

CUADRO 1

Sistema de relaciones	Intercambio	Carácter de las relaciones
Patronal	Redistribución	Desigualdad
Vecinal	Reciprocidad	Igualdad

ideología dominante— en las culturas del trabajo. Este hecho se traducía en la adopción de un sistema de valores subordinado y en la participación de muchos vecinos en las redes patronales. En otras palabras las culturas del trabajo incorporaban elementos contradictorios y en tensión originados en medios diversos, que generaban una dualidad de prácticas sociales⁸.

El barrio, en tanto que ámbito idóneo para la expresión de la identidad social de sectores que participaban de culturas del trabajo muy similares, era percibido como un espacio privativo de los trabajadores, lo que generaba un cierto localismo e identificación intralocal. Este proceso partía de la conciencia vecinal de participar de la misma o similar cultura del trabajo, lo que se traducía en el desarrollo de un sistema de valores igualitario y en el establecimiento de redes de reciprocidad, y concluía con la asimilación entre cultura del trabajo mayoritaria y «comunidad» vecinal.

Aunque no fuera el medio el que produjera los valores, las representaciones y las prácticas sociales señaladas, sino la participación en similares culturas del trabajo, la gran homogeneidad social supuso esta asimilación entre identidad e identificación intralocal. El barrio era por tanto el espacio adecuado para la expresión de las prácticas sociales (vecinales y patronales) y para el desarrollo de los valores y representaciones propios de los sectores sociales de trabajadores precarizados.

HYTASA por su carácter de principal fuente de riqueza se convirtió en el elemento más definitorio del Cerro del Aguila. Su importancia económica singularizó al barrio como espacio residencial de los trabajadores de la fábrica

y su influencia era perceptible por todo el vecindario, estuviera o no empleado en ella. La actividad de la dirección estableciendo su red clientelar por el barrio, el continuo flujo de trabajadores que con sus monos invadían las calles cuando se procedía al relevo de los turnos, la constante presencia de pelusas de algodón en suspensión en la barriada, las ventajas sociales que para el vecindario suponía el economato y el comedor etc.; todo reflejaba la estrecha vinculación entre el centro productivo y el residencial y la influencia de HYTASA en los ritmos vitales del barrio. La actividad de HYTASA afectaba a todos los ámbitos de la vida social y económica y a todos los sectores sociales residentes en el barrio. Era, por tanto, la principal base material, pero también la base simbólica definitoria del barrio que aglutinaba a todos los vecinos con independencia de su posición en las relaciones de producción y el sistema de estratificación social.

La identificación entre fábrica y barrio como unidad indisoluble surgía de la convicción de que no sólo la actividad económica y social, sino la misma existencia del barrio dependía de la continuidad de las actividades en el centro productivo. De manera que existía la percepción generalizada de que la fábrica le daba sentido de existencia al mismo barrio. La estrecha relación entre ambos espacios (producción y reproducción) sirvió para identificar rápidamente a la fábrica como patrimonio del barrio. La dependencia histórica de la actividad global del Cerro con respecto a la fábrica y el incesante flujo de vecinos que se iban empleando en la empresa sirvió para generar dicho sentimiento de pertenencia.

6. Conclusiones

En las páginas precedentes se ha querido mostrar, a partir del análisis de una realidad empírica en un periodo histórico específico, la determinación de la producción en las prácticas sociales y en el desarrollo de imágenes de identificación de colectivos heterogéneos residentes en el mismo barrio. Hemos comprobado cómo la vida social de El Cerro del Aguila estaba condicionada por las relaciones de dominación impuestas por la dirección del centro productivo, y cómo las prácticas sociales del sector mayoritario de asalariados precarizados constituían un sistema de organización social y un recurso ante las adversas condiciones socio-económicas. También hemos señalado cómo la fábrica era el referente más definitorio de la identificación del vecindario.

A partir de 1962 se producen una serie de fenómenos (liberalización de la política económica del Estado, desarrollo de técnicas de producción más avanzadas, aparición de fibras sintéticas, nuevos sistemas de promoción, etc.) que obligaron a la empresa a modificar una anacrónica estrategia de acumulación basada en el proteccionismo y la autarquía. Por otro lado, la progresiva urbanización de la ciudad supuso el fin del aislamiento del barrio, el desarrollo del

sector productivo inmobiliario y la incorporación de nuevos sectores sociales en el vecindario.

Ambos procesos implicaron cambios en los modelos relacionales adoptados anteriormente. El sistema patronal fue perdiendo importancia a medida que se desarrollaban nuevas formas de dominación de la fuerza de trabajo en el interior de la fábrica (taylorismo y control técnico). A través de la incorporación de nuevos vecinos se fueron implantando nuevas instituciones de intermediación (peñas, clubes deportivos, asociaciones vecinales) que fueron el soporte de relaciones sociales menos polarizadas, más flexibles y dinámicas.

En definitiva, los cambios en la estrategia de acumulación de la empresa y el desarrollo de la producción inmobiliaria modificaron las pautas de la sociabilidad intralocal. No obstante, aunque la influencia de la fábrica en la vida social y económica del barrio fue declinando, HYTASA persistía como elemento de la identificación colectiva. La pérdida relativa de su influencia económica y social no supuso su desaparición mecánica como referente simbólico de la identificación colectiva. Los cambios económicos generaron transformaciones en las prácticas sociales, sin embargo, persistieron los elementos simbólicos de la identificación colectiva.

Notas

* El presente artículo aporta una serie de resultados provisionales de una investigación en curso, cuyo objetivo global es analizar, a partir de un enfoque diacrónico, los ámbitos de la producción y de la reproducción de las identidades, así como los procesos de identificación colectiva que se desa-

rollan paralelamente en el marco de dos unidades de observación (la barriada de El Cerro del Aguila y la fábrica textil HYTASA). Dicho trabajo constituirá la tesis doctoral de su autor, bajo la dirección del Doctor en Antropología Social, Pablo Palenzuela Chamorro. La investigación se encuadra dentro de

las líneas teórico-metodológicas del Grupo para el Estudio de las Identidades Socio-Culturales en Andalucía (GEISA).

1. Existen, además de la identidad que genera el trabajo, otros factores estructurantes de la identidad social (el género y la etnicidad) que de forma articulada e irreductible, explican la mayor parte de las percepciones y prácticas sociales: «Cada uno de ellos (principios estructurantes) tiende a modelar una cultura globalizante: cultura étnica, cultura de género y cultura del trabajo, que no tienen una existencia real separada sino que configuran otros tantos modelos abstractos de referencia (...)» (Moreno, I. 1991:603).

2. Al amparo de la legislación proteccionista resultado de las leyes industriales de 1939, HYTASA dispuso de amplias ventajas fiscales y crediticias al ser considerada empresa de interés nacional, pues entre sus objetivos centrales se hallaba la promoción del cultivo de algodón, producto de primera necesidad del que España era deficitario. Además de estos privilegios, HYTASA se benefició de la política agraria, gestada por el ministro de Agricultura Joaquín Benjumea, orientada también hacia la autosuficiencia económica. En este contexto de autarquía, se creó el Instituto de Fomento de la Producción de Fibras Textiles (1940) que dividió a España en varias zonas algodonerías. Cada una de ellas se otorgó en régimen de monopolio a una gran empresa del sector. A HYTASA se le encomendó por el periodo de diez años (1942-52) -que se prorrogarían posteriormente a otros diez más (1952-62)- la promoción del cultivo de algodón y el control exclusivo de las producciones de la zona segunda, precisamente la que correspondía a las provincias de Sevilla y Huelva, las áreas de mayor producción de algodón en todo el Estado.

3. «Desde el punto de vista psicológico el hecho de beber juntos es un testimonio de

confianza mutua absoluta, ya que implica potencialmente una confesión de todas las debilidades (...) desde el punto de vista social refuerza las redes existentes y extiende la influencia de las redes a todas direcciones» (1994:82).

4. Este sistema de valores, generado por la participación en culturas del trabajo con características comunes, no supuso el desarrollo de una conciencia clara de la posición de subordinación estructural de la mayor parte del vecindario en las relaciones sociales de producción sino, exclusivamente, la convicción de convivir en unas condiciones de existencia similares y, consecuentemente, la prevalencia de relaciones sociales horizontales en el entorno inmediato, así como una relativa identificación intralocal.

5. Según la definición de Edwards, R., el control simple es un «sistema de control en el que el poder está distribuido jerárquicamente, pero es ejercido arbitraria y personalmente de una forma más o menos abierta» (1983:397).

6. Las relaciones de patronazgo establecidas entre el director/gerente de HYTASA y los vecinos de El Cerro del Aguila se asemejan a las descritas para el caso del Aljarafe sevillano de la primera mitad del siglo XX por Escalera, J. (1990). Es decir, un sistema de relaciones patronal es cuyo sustrato es la concentración de la riqueza, la polarización social y que se manifiesta en la formación de vínculos muy estables, personales y verticales.

7. La edificación de la nave de zurcidos de HYTASA en terrenos ocupados por una pequeña iglesia («La Capillita») donde se celebraban los cultos religiosos desde los primeros años de existencia del barrio, fue compensada por la gerencia a raíz de la adquisición de una parcela donde se construyó la actual iglesia de El Cerro del Aguila. La financiación de parte de los gastos de esta obra consolidó la imagen de benefactor que,

desde la instalación de la fábrica, había ido forjando el gerente de HYTASA.

8. La cultura del trabajo de los obreros residentes en barrios con fuerte homogeneidad social se caracteriza por desarrollar, tal como indica Parkin (1978), un «sistema de valores subordinado». Este sistema supone la ausencia de una clara conciencia de la estructuración de la sociedad en clases y de la posición de subordinación estructural de la mayor parte del vecindario en las relaciones sociales

de producción; la tendencia al establecimiento de relaciones comunitarias y solidarias; y las respuestas acomodaticias o resignadas ante el sistema de dominación establecido. A lo planteado por el autor habría que añadir, al menos para el caso que se analiza, la incorporación de elementos espúreos propios de la ideología dominante, como son una ambigua tolerancia con la ideología de la legitimación y la participación en las redes o vínculos piramidales.

Bibliografía

ALLCORN D. H Y MARSH, 1975 «Occupational communities. Communities of what?» En Bulmer (Ed): *Working class images of society*.

EDWARDS, R., 1983. «Conflicto y control en el lugar de trabajo». En Toharia, L. (compilador): *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Madrid. Alianza Universidad, pp 141-155.

ESCALERA REYES, J. 1990. *Sociabilidad y asociacionismo en el Aljarafe Sevillano*. Sevilla. Publicaciones Diputación Provincial de Sevilla.

LOCKWOOD, D. 1975. «Sources in variation in working class images of so-

ciety». En Bulmer (Ed.): *Working class images of society*.

LOMNITZ, L. A. 1994. *Redes sociales, cultura y poder: Ensayos de antropología latinoamericana*. México. Ed. Flacso.

MORENO NAVARRO, I. «Identidades y rituales. Estudio introductorio». En Prat, Martínez, Contreras y Moreno (Eds.): *Antropología de los Pueblos de España*.

PALENZUELA, P. 1995 «Las culturas del trabajo, una aproximación antropológica». *Sociología del Trabajo*, 24,; 3-28.

PARKIN, F. 1978 *Orden político y desigualdades de clases*. Madrid. Ed. Debate.



PROCESOS DE TRABAJO, TERRITORIALIZACIÓN Y RELACIONES DE PODER EN LAS MARISMAS DEL GUADALQUIVIR

ASSUMPTA SABUCO I CANTÓ

Universidad de Sevilla

Antonio Miguel Bernal señalaba en la presentación de una revista monográfica dedicada a las marismas cómo:

«Todavía son hoy multitud los andaluces —e incluso sevillanos— que desconocen las Marismas, que tienen de ellas, a lo más, remotas resonancias de un parque, de una romería, o del arroz. Pero la marisma es más... son viejas huellas con ensoñaciones del mítico Tartessos, son olor a armajos y ecos de la primera y siempre principal, industria exportadora de nuestra tierra que, unida al aceite del árbol sagrado, inundara de jabón, limpieza y salud a las ciudades medievales y modernas, son los ecos del fragor conflictivo entre ganaderos para aprovechar sus pastos, lidiando contra la prepotencia aristocrática de los munícipes sevillanos que querían por siempre reservarse tan sustanciosas hierbas para sus ganados, son los afanes de los pequeños agricultores ribereños, buscando donde sembrar, de los pescadores, de los contrabandistas ... son los problemas agrarios y los ganados de lidia y también la compañía de los ingleses y los poblados y el refugio de marginados por una guerra civil —convertidas de grado o por fuerza en campo de concentración—

y son también los valencianos y el arroz... Todo ello dando pálpito a un presente que los asume y condensa».
(1994: 9-10)

Esta cita incide en la pluralidad de representaciones existentes sobre el espacio marismeño¹, desde una doble perspectiva que integra el nivel diacrónico con el sincrónico, y refleja algunas de las cuestiones que queremos desarrollar en este artículo². Por un lado, la relación causal entre las actividades productivas y la conformación del entorno tanto en sus aspectos materiales como simbólicos. Por otro, los conflictos y enfrentamientos derivados de la distinta posición que ocupan los grupos sociales en las relaciones sociales de producción y las desigualdades en el control e instrumentalización del espacio. Con ello pretendemos refutar la frecuente consideración sobre los procesos de producción y apropiación del espacio social como fenómenos gratuitos, espontáneos o «naturales», que incluso se proponen como estructurantes de las relaciones sociales y hasta de las identidades colectivas. Con demasiada frecuencia, se considera que las características físicas del medio conllevan una impronta social, un carácter determinado

del que participan los habitantes del entorno y que los caracteriza. De esta manera, la pertenencia a un lugar se traduce en la interiorización de esta forma de ser y de pensar. Esta personificación del espacio como generador de personalidades culturales homogéneas, en tanto que compartidas por todos los habitantes de un enclave sin distinciones, e invariables, ya que supuestamente no sufren ninguna alteración con el paso del tiempo, se convierte en argumento explicativo, en garante de continuidad y estabilidad, de permanencia e identificación, tanto a nivel interno, desde el grupo, como a nivel exterior, desde los «otros». Y en estos procesos de identificación, las referencias a actividades productivas se convierten en obligadas ya que como han señalado muchos autores³, su perdurabilidad ejerce una importante función ideológica que es necesario desvelar.

Procesos de trabajo, espacio y temporalización.

Desde nuestra perspectiva, el espacio es siempre, en tanto que soporte material, un resultado social y dialéctico de los sistemas productivos, de concretas relaciones socio-políticas, cargado de valoraciones y percepciones cognitivas en el que las culturas del trabajo adquieren una máxima significación⁴. En íntima conexión con estas prácticas sociales hay que replantear la definición de los llamados «recursos naturales» ya que el espacio no sólo se usa sino que se interpreta y es en esta interrelación donde las condiciones físicas adquieren significado. Las distintas formas de aprovechar el espacio dependen de una gran cantidad de elementos que se singularizan a través de un

«saber hacer» específico que entraña habilidades, conocimientos, sentimientos y representaciones simbólicas precisas sobre el entorno. Pero la imbricación entre culturas del trabajo y procesos de producción/ apropiación del espacio no puede entenderse de forma aislada sino en su articulación con los otros dos factores que consideramos como estructurantes: la etnicidad y el sistema sexo-género⁵. Sobre un mismo espacio, construido socialmente a través de prácticas económicas y simbólicas diversas, pueden proyectarse y coexistir distintas formas de apropiación territorial. La defensa desde posiciones distintas de la propiedad, de los derechos privativos sobre un espacio social, que define los procesos de territorialización, refleja el carácter conflictivo e «identificador» de un elemento que no puede convertirse en causa sino en consecuencia de la articulación de estas variables estructurales en un contexto socio-económico específico⁶.

Si los procesos de trabajo se utilizan como elementos de identificación en los que se aglutinan y condensan los sentimientos colectivos sobre un espacio reclamado como propio, resulta de gran interés analizar cómo, a través de qué mecanismos y, sobre todo, qué grupos sociales imponen su específica concepción del territorio frente a las restantes. Con ello, estamos subrayando la pluralidad y los enfrentamientos, camuflados bajo una aparente homogeneidad «local», que suponen las diferentes maneras de territorializar el espacio a partir de los usos y las visiones que se construyen desde el trabajo. De ahí que la reducción del entorno o de los recursos a sus componentes físicos se convierta en una «naturalización» no gratuita sino que responde a planteamientos políticos concretos que

es necesario analizar. Sobre todo porque estas representaciones, al convertirse en referente legitimador de un espacio propio, al enraizar con el pasado, dan continuidad a situaciones concretas de desigualdad que reproducen.

La íntima conexión de lo material y de lo simbólico explica que esta « invención de la tradición⁷ » presente significados distintos en función de los grupos y en muchos casos se reelabore a partir de prácticas o procesos de trabajo ligados al pasado, quizá desaparecidos, pero con un evidente valor en tanto que generadores de una cosmovisión mítica que legitima y refuerza los sentimientos de pertenencia. Por tanto, este nivel encierra necesariamente los aspectos materiales que posee el espacio puesto que reivindicar los derechos simbólicos sobre el entorno significa limitar la apropiación de los recursos a una colectividad determinada :

«La valeur d'un territoire aux yeux de ses occupants réside dans le fait qu'il est le résultat du travail accumulé des morts... pérennise la présence des ancêtres et légitime celle des vivants... devient un espace à l'intérieur duquel les membres du groupe éprouvent un sentiment de sécurité et à l'inverse est défini un espace extérieur, un «hors-territoire»⁸.

Las marismas como espacio «natural», «salvaje» e «improductivo».

El principal argumento que defiende una supuesta unicidad del espacio marismeño es su consideración como una «región natural»⁹. Dos factores subrayan y mantienen esta definición:

1. El proceso geomorfológico y las características geobiológicas de las ma-

rismas, resultado de la colmatación del estuario del Guadalquivir. Este proceso aún inacabado ha marcado la transición desde una marisma mareal a una marisma cada vez más continental.

2. La tardía transformación económica que, como en otras zonas húmedas, se inserta dentro de los planteamientos productivistas ilustrados. El fomento de la desecación y el aprovechamiento agrícola intensivo, que empieza a plantearse durante el siglo XVIII, no llega a materializarse hasta principios del siglo XX, con cierto retraso respecto a otros enclaves semejantes dentro del estado español.

Pero como afirma Zoido Naranjo (1973: 14) «Los límites de esta región natural son precisos y diferenciables, al menos lo eran con anterioridad a la polderización y puesta en cultivo de algunas de sus zonas»¹⁰. Es decir, la consideración de este espacio como «natural» a partir de una serie de características físicas se superpone a los cambios que incluso en ese nivel han provocado las transformaciones inducidas por las distintas actividades productivas.

De estas características físicas deriva la segunda consideración sobre las marismas como «región natural»: las frecuentes inundaciones del río, el carácter salino de sus suelos o la escasa vegetación estacional, se convierten en factores causales para la definición de un espacio vacío, salvaje, improductivo, hasta el inicio del cultivo arrocerero en el presente siglo. El énfasis en la importancia de la agricultura intensiva ha servido para fomentar esta visión de las marismas como espacio virgen y para calificar de «marginales» los distintos aprovechamientos de un espacio que, en su mayoría, pertenecía a los Ayuntamientos cir-

cundantes, salvo la pequeña porción en manos de la Corona, la nobleza y los estamentos eclesiásticos, dedicada mayoritariamente a fines cinegéticos. Un espacio «terra nullius», «desierto demográfico» o «tierra de frontera» caracterizado por su hostilidad hacia el «hombre» y sólo apto para la explotación ganadera extensiva y la caza. Estas dos formas de explotación económica aparecen como los referentes obligados y definidores de un espacio «natural», que sin embargo era utilizado por los habitantes del entorno para actividades de distinto signo: desde la recolección de plantas silvestres, caracoles, huevos, leña, madera, como complemento de las rentas domésticas, hasta la fabricación del jabón en las Reales Almonas de Triana, que requería como materia prima, el mazacote o barrilla procedente de la quema de hierbas almajas abundantes en las Marismas, éstas se presentan como una fuente inagotable de recursos conocidos y explotados por los pobladores de los municipios circundantes. Como ha señalado Ojeda (1987, 1994) la presencia constante de cazadores, ganaderos, pescadores, guardas, venteros, arrieros, carboneros, choceros, madederos, piñeros, salineros, agricultores de rozas, navaceros, etc., obliga a reconsiderar la supuesta marginalidad de las marismas.

El hecho de que estas actividades no implicaran el establecimiento permanente de la población no significa que no existan vínculos territoriales, que no se defina el espacio social generado con estos usos económicos como territorio propio. Pero incluso cuando se reconoce el carácter mítico de esta consideración de las marismas como ámbito natural no socializado, el énfasis en la productividad

agrícola lleva a caracterizar el espacio por su «resistencia secular a ser conquistado; territorializado»¹¹. Por tanto, aparentemente, las marismas no son descubiertas hasta que no adquieren un valor de cambio. Esta «conquista» ligada al cultivo agrícola se realiza frente a «la naturaleza « en un supuesto estado salvaje, reproduciendo esta visión mítica y, lo que es peor, añadiendo calificativos de evidente contenido peyorativo que definen de forma ineludible los otros aprovechamientos, el «agrosistema tradicional», como prácticas «primitivas» o «atrasadas»¹². Puesto que hasta bien entrado el siglo XX, no comienza la transformación agrícola que demostrará las potencialidades «naturales» de las marismas para convertirse en espacio productivo, en la mayoría de los trabajos sobre esta cuestión o bien se enfatiza el carácter de atraso cultural y social de estas actividades económicas o bien se conciben las marismas como espacio vacío:

«... antes de la culminación de las transformaciones señaladas, las marismas han sido un espacio vacío, dominadas por actividades y aprovechamientos localmente estimables pero básicamente marginales al sistema productivo. Grandes extensiones pertenecientes a los bienes concejiles primero, privatizados en su mayor parte a lo largo del siglo XIX y primeras décadas del XX, las marismas se convierten en el campo de atención de aquellas entidades que pueden disponer de la concentración de recursos financieros imprescindibles para acometer su transformación, importantes sociedades capitalistas que se enfrentan con un espacio sin condicionar, sin estructuras socio-económicas limitantes, sin tradiciones culturales»¹³.

Conformación y desmitificación del «hombre marismeño».

Esta visión mítica del entorno que será calificado como «virgen, salvaje e inhóspito», inaccesible a la población («vacío demográfico»), un espacio donde sólo la Naturaleza se imponía¹⁴, se completa con las distintas interpretaciones, igualmente cargadas de estas valoraciones, sobre el influjo que las marismas, como hecho físico, imprimen a sus habitantes:

“Y, efectivamente, estar en las marismas, todavía a principios de siglo es estar fuera del tiempo y de la historia, donde el almanaque no contaba, guiándose el hombre solo por sus sentimientos para dar fechas y hechos a lo que ocurría en aquellos olvidados lugares. La ciudad —Sevilla— no la conocía porque no se encariñó con ella y sólo la aprovechó para regalo, aficiones y, en última instancia, para aprovechamiento ganadero; pero siempre la consideró algo lejano, misterioso, mítico. Casi exclusivamente fue conocida por el azogue de sus lucios, por sus patos salvajes, por los relatos de los hombres que bordeaban la leyenda, por la brava fuerza de sus pastos resecos y salvajes, por sus toros”¹⁵.

Como ocurre con otros entornos las marismas se convierten así en un espacio con características propias, inmutables, ajeno, donde la relación de causalidad respecto a los procesos de trabajo se invierte: “... la marisma existía, estaba allí y tenía su propia personalidad, su forma de ser y de existir, su antigüedad y su aspecto milenario. Una marisma que iba a comenzar a ser transformada, que iba a morir asesinada por los hombres (...)”¹⁶.

La puesta en cultivo supuso un cam-

bio de extraordinarias dimensiones tanto en lo que se refiere a las formas de propiedad de la tierra como en los aprovechamientos tradicionales de la zona, y la coexistencia entre diversas formas de apropiación territorial generó un dilatado debate en el que se enfrentaban, como hoy, los intereses conservacionistas y desarrollistas del entorno. De ahí que este proceso se convierta en límite, en línea divisoria entre dos modos radicalmente distintos de apropiación socio-económica en el que la apreciación de las marismas como *espacio* «natural» sirve de base y fundamento para resaltar las características y consecuencias de la «colonización». El inicio de la transformación agraria, sobre todo con la aparición de distintas compañías que proyectaron la bonificación de estas tierras, a veces con un carácter puramente especulativo, marcan la entrada en escena de las marismas, su «descubrimiento». Desde la perspectiva desarrollista, las marismas eran focos insalubres, estériles y poco estéticos que era necesario ordenar, modificar y transformar, mientras que desde la perspectiva conservacionista, ligada para algunos autores a las clases medias urbanas¹⁷, las Marismas eran un paisaje único porque permanecía ajeno a la intervención humana. Pero en todos estos casos se refuerza el silenciamiento o la mistificación de los verdaderos protagonistas en la producción y apropiación social del espacio para legitimar y justificar las nuevas pretensiones económicas.

La escasa atención que se ha prestado a las economías domésticas y a la organización productiva de los jornaleros explica que en estos casos se añada el calificativo de marginal al gran número de actividades, muchas de ellas bastante es-

pecializadas, que se presentan, y no de manera gratuita como la imagen tradicional del pasado marismeño. Especialmente en el caso de la ganadería, como práctica económica más reconocida, sus actividades y características se erigen en las representaciones simbólicas del espacio como formas tradicionales de poblamiento. El hato —o jato— se presenta como "... habitáculo que presenciaba la soledad del hombre marismeño, ese ser aislado que sólo sabía de hombres y de bestias"¹⁸, que eran» ... construidos en vetas, cerca de caminos y abrevaderos, con materiales de la tierra (anea, ballunco, juncos, pitas, cañas) por humildes peones, ganaderos, yergüenzos, pastores, gañanes, vaqueros..."¹⁹.

Pero desde nuestra perspectiva, esta mistificación del espacio está ligada a los usos y aprovechamientos de los habitantes del entorno. Una representación que será apropiada, transformada y reinterpretada con distintos intereses. Hasta mitad del siglo XIX más del 90% de las tierras marismeñas estaban en poder de los Ayuntamientos (Aznalcazar, Hinojos, Lebrija, La Puebla del Río) quedando el 10% restante repartida entre dos títulos nobiliarios (duque de Medina Sidonia, el marqués de Campo Verde), los concejos de Sevilla, Benacazón, Huévar y Pilas más dos propietarios de la Puebla. La propia confusión sobre si las marismas eran bienes de propios, comunales o baldíos procede de la no distinción entre estos conceptos en un primer momento, que según J. González Artega, vendría a resaltar como "el dominio de los bienes comunales y concejiles en las marismas, ... parece estar claramente relacionado con el carácter «lejano» e improductivo de unas tierras que al parecer no interesan a nadie" (1993: 180).

En nuestra opinión, es precisamente esta apropiación comunal, que facilitaba su carácter de dominio público, *tierra de todos*, la que se convierte a través de una trasposición metafórica en *tierra de nadie*.. Y la base tanto de las distintas reivindicaciones territoriales que se han sucedido a lo largo del tiempo por parte de los habitantes del entorno como de las justificaciones vinculadas a los nuevas apetencias sobre la tierra que se inician a partir del siglo XIX.

Prueba de la primera cuestión son las frecuentes intromisiones y la utilización de facto, incluso de aquellos terrenos que pertenecían a la nobleza y a la Corona, en las que se subrayaba el derecho comunal al espacio. Además de los enfrentamientos políticos entre los Concejos como paladines en la defensa de las tierras de propios o comunales frente a intereses particulares, existe una amplia documentación sobre estas reivindicaciones políticas para mantener la propiedad y los usos comunales de las marismas y es a partir de estas formas de apropiación como se produce una representación simbólica del espacio, como *espacio de todos*. Las diferentes compañías o proyectos que a título individual buscan la propiedad de las marismas durante el siglo XIX instrumentalizaron esta visión comunal del territorio para justificar sus pretensiones. Se invierte el sentido de esas tierras de nadie para convertirlas en espacio vacío, improductivo y poco saludable que es necesario transformar por el beneficio de Andalucía.

Las marismas eran un territorio sentido como propio y reivindicado como tal, no por la vigencia y estabilidad de asentamientos poblacionales sino por los distintos usos que se hacían del entorno. El hecho de que estas actividades se consi-

deren marginales adquiere plena relevancia debido a las nuevas relaciones de poder que se imponen en el contexto marismeño desde finales del XVIII y que conllevan la exclusión y el olvido de las actividades productivas jornaleras para ensalzar la agricultura como práctica más «desarrollada» y rentable. Pero el propio concepto de productividad ha tenido que ser revisado desde la crítica a las valoraciones sociales que restringían y restringen, el concepto de «trabajo» a ciertas actividades, excluyéndolas de otras y en asociación, por otra parte nada casual, a ciertas posiciones en las relaciones sociales de producción y en el sistema sexo-género²⁰. Aunque muchas de las actividades productivas a las que venimos haciendo referencia se realizaban a tiempo parcial, según las variaciones estacionales y con carácter complementario, su importancia no puede minimizarse ni pueden incluirse en un misma tipología puesto que las diferencias entre ellas son evidentes. La ganadería, por ejemplo, con todas sus variedades, suponía unas condiciones de trabajo distintas a la pesca y en muchos de estos casos no puede aplicarse un criterio temporal para reducir estos procesos productivos a meras actividades esporádicas u ocasionales, que en ningún caso pueden ocultarse. Se trata de un conjunto de técnicas, de habilidades, de percepción del trabajo específicas y con una capacidad de presión e influencia sobre la ordenación del territorio notablemente distinta.

El excesivo énfasis en la agricultura frente al silenciamiento de las actividades productivas de los jornaleros se plasma y adquiere consistencia en la aparente incongruencia de un espacio vacío y un espacio utilizado y reivindi-

cado a partir de esos procesos de trabajo que se minimizan. La mayoría de las interpretaciones que han fomentado esta visión de las marismas como vacío improductivo, como espacio a colonizar, surgen con la transformación agrícola del entorno en el que empiezan a plasmarse unas relaciones de poder sobre y por el espacio distintas radicalmente a las que suponía su aprovechamiento comunal. El debate entre las perspectivas conservacionistas y productivistas fomentaban y fomentan, aunque a nivel inconsciente en muchos casos, una recreación del espacio «naturalista». Los litigios entre los Ayuntamientos frente a intereses particulares por obtener la propiedad o la posesión de la tierra; los enfrentamientos y la oposición de los ganaderos contra cualquier intento de modificación sobre este territorio dejan clara constancia de la apropiación pasada sobre un espacio, que aunque no fuera agredido o transformado como lo será más tarde, era sentido como propio.²¹

Nos interesa sobre todo subrayar la asociación entre: espacio natural —bienes comunales o de propios— actividades productivas marginales, puesto que tendrá una especial incidencia en los procesos de identificación. Este nexo se convierte en referente obligado para justificar, legitimar, valorar las relaciones que se han establecido con el espacio como demuestran las siguientes citas:

«La marisma anegada cada invierno se fue convirtiendo en un espacio natural, fuente de recursos para los pobladores limítrofes que, con técnicas rudimentarias, vivían de la pesca (...), la caza y la práctica ganadera. Era la marisma como bien de dominio público». Matías Rodríguez Cárdenas (1994: 25).

«Tierra de costumbres milenarias en donde no había que buscar normas convencionales sino sólo mitos y la persistencia de instituciones fuera de todo convencionalismo histórico: el pastoreo y la caza marcó a sus hombres con una idiosincrasia que, aunque desaparecida, el pueblo aún conserva en parte y que lo hace poseedor de una indudable autenticidad» J. González Arteaga (1993: 41).

Al dotar al espacio de unas características propias, se refuerza la vinculación simbólica que comentamos, y se instrumentaliza como elemento clave porque indica, de un lado el «pasado» que define lo auténtico, lo real, lo deseable, lo que imprime carácter y legitima unos derechos inmemoriales de los pueblos limítrofes sobre unas marismas cada vez más lejanas de su definición comunal. Y de otra, el «presente» como aspiración imposible de reconocimiento y de reivindicación sobre una gestión administrativa dependiente en gran medida no de las instituciones locales sino de planteamientos estatales y supraestatales.

«Las Marismas del Guadalquivir, esa «finis terrae» que cita Juan Francisco Ojeda ha ejercido siempre, entre los que hemos nacido y crecido prácticamente inmerso en ellas, un atractivo obsesivo, que nos ha marcado durante toda la vida, y ha hecho que nuestra existencia haya transcurrido con una doble mirada: una río arriba, hacia la capital, el progreso, la cultura, el desarrollo; otra río abajo, hacia las marismas, que han representado la tradición, el inmovilismo, nuestras raíces, nuestra forma de ser, nuestro carácter» J. González Arteaga (1993: 15).

Las definiciones sobre el «hombre marismeño» se enmarcan en este contexto vinculados a las actividades productivas tradicionales a las que hemos estado haciendo referencia. No se trata de un sexo genérico, sustituible por gente, humanidad o colectivo sino que refleja una división sexual del trabajo concreta, en unas actividades también específicas, realizadas por jornaleros. Con ello, la interrelación entre lo material y lo simbólico alcanza una sugerente plasmación en afirmaciones como las que reproducimos donde la tierra es el agente explicativo de las diferencias económicas existentes y el nexo de unión entre las mismas:

«Y esa tierra hizo al hombre marismeño, antes que nada, pastor y cazador, oficios ambos que le han dado un carácter independiente e introvertido, y es caballista, lo que es sinónimo de arrogante y orgulloso y rociero que conlleva devoción y apasionamiento. Ese es el cliché del antiguo hombre marismeño. Pero ese hombre ha desaparecido y en su lugar, ha surgido otro nuevo, con mentalidades y trabajos distintos: son el agricultor y el pescador. Hombres que vinieron muchos ellos de fuera, que comenzaron a interpretar de manera distinta las marismas, que sufrieron en ellas, que se apegaron a ellas y que llegaron a identificarse con ellas; hasta el punto que han asumido mucho de su cultura y su folklore. En conclusión, es el nuevo hombre marismeño, más pragmático, realista e inquieto»²².

Aunque se mantiene la causalidad espacial, las referencias a los nuevos trabajos pone de manifiesto la vinculación entre los factores que consideramos

estructurales y los procesos de identificación. De modo que estos últimos no son gratuitos ni espontáneos sino que se elaboran a partir de la articulación específica que en un momento dado existe entre procesos de trabajo, posiciones en las relaciones sociales de producción y sistema sexo-género, y reflejan las desigualdades internas y/o de poder que se dan en cada uno de estos niveles.

Transformaciones productivas y representaciones del espacio.

Esta asociación *espacio vacío-espacio comunal*, que caracteriza el «presente» marismeño a través de la sustitución de la idea de «vacío» por la de «colonización», se convierte en referente para justificar, construir y legitimar los nuevos usos y aprovechamientos del espacio. La ocupación arrocera o las zonas protegidas por el Parque implican dos formas específicas de territorialización donde esta conexión adquiere usos materiales y significados distintos.

En el primer caso esta visión de espacio vacío se instrumentaliza precisamente para garantizar los derechos de propiedad de los «colonos» al presentarse como los auténticos agentes de la transformación arrocera, del despertar de las marismas a la historia y al tiempo: son «ellos» los que han construido sobre la nada lo que, durante un periodo, fue fuente de riqueza; «ellos» los que han «civilizado» un espacio salvaje.

«Nosotros,... al llegar aquí... estábamos como en el paraíso, esto era todo salvaje, sin rastro de civilización, ... y había tanto para explotar... los ríos, la tierra... todo... sin nosotros esto hubiera

seguido siendo lo que era: pasto para ganado... Aunque algunos no puedan aceptarlo, fuimos nosotros los que creamos todo lo que hay ahora»²³.

Una apropiación que será fuertemente discutida:

«Los valencianos dicen que ellos fundaron esto... y yo siempre les digo que cuando ellos vinieron yo, mi padre, mi familia estábamos hartos de trabajar aquí, con el ganao, con los melones... pero es que nosotros ya habíamos visto fracasar esto tantas veces ...que pensábamos que la Isla siempre sería marisma, siempre sería ganadera...A mí que me ofrecieron tierra .. no quise cogerla... no me atreví»²⁴.

En el segundo, el establecimiento del Parque y las leyes proteccionistas al respecto utilizan esa imagen mítica como justificación de la paulatina ampliación de los límites territoriales con objetivos conservacionistas y, en este caso, es el estado y los organismos supraestatales los que se erigen en garantes del mantenimiento y la gestión de un espacio vacío, de la Humanidad. La pérdida cada vez mayor de control sobre un espacio que se sigue reivindicando como propio, sigue enfrentándose con la pervivencia de muchos de esos procesos de trabajo que se intentan regular mediante la diferencia entre aquellas actividades favorables y hasta necesarias para el mantenimiento de los ecosistemas —como la ganadería extensiva, que mantiene abiertos los pastizales, el carboneo, que aclara masas muy espesas de pinar o la roza de áreas de matorral—, frente a otras que pese a ser tradicionales deben prohibirse y limitarse —como la recolec-

ción de piña, la colocación de nasas, y sobre todo, la caza de lince, rapaces y otras especies protegidas—.

Esta confluencia de representaciones con significados distintos que se expresan en los diferentes niveles de articulación puede constatarse a nivel simbólico en el Rocío que refleja este proceso de apropiación secular²⁵. La configuración de la romería como una reivindicación a los derechos de usos sobre el espacio, del que se beneficiaban principalmente los braceros, los conflictos entre los municipios frente a los intereses de la Corona o de la Iglesia, o la participación temprana de Hermandades filiales—Villamanrique, Sanlúcar, Pilas, Moguer—, subrayan cómo, "... la presencia en un espacio económico suponía una especie de garantía y de copropiedad simbólica del espacio marismero"²⁶. El significado del camino en el que se reconstruyen solidaridades y decisiones colectivas y la conversión de este ritual de reafirmación sobre el espacio en símbolo de Andalucía no puede desligarse de la íntima conexión con las formas de apropiación territorial. Los cambios económicos y su incidencia en la transformación de la romería demuestran la interrelación entre ambos. Como ha señalado I. Moreno (1993), el problema de la tierra es un marcador de la identidad andaluza y su reivindicación socio-cultural en las marismas supone una reactualización de esa exigencia pese a los cambios y las transformaciones que están operando en la romería. Lo que se subraya a través de los diferentes caminos, en el cruce de zonas privadas o protegidas es el carácter comunal de la tierra, no de una tierra vacía sino de una tierra de todos y en la que, como apunta acertadamente Comelles, la romería:

«(...) ha posibilitado la recuperación de beneficios marginales por parte de las distintas capas de la población que hallan tanto durante la Romería como durante el periodo vacacional una fuente de ingresos subterráneos, que se corresponden con los antiguos beneficios marginales de la caza y la recolección» (1991: 759).

El desarrollo económico ligado a las nuevas agriculturas sigue evidenciando esta percepción material y simbólica de un espacio comunal, reivindicado como propio. Frente a la política conservacionista del entorno de Doñana, sus pobladores tradicionales, es decir, los habitantes del entorno, reclaman constantemente sus derechos sobre la tierra.

Consideraciones finales.

Las culturas del trabajo articuladas con la etnicidad y el sistema sexo-género, adquieren una gran relevancia en la producción y apropiación social del espacio. Tanto a nivel material como simbólico, los usos y representaciones de estas actividades productivas configuran, producen y caracterizan las estructuras espaciales y las reivindicaciones territoriales.

Estas representaciones colectivas se convierten en referentes obligados por su dilatada vigencia temporal y por su versatilidad simbólica que favorece distintas construcciones muchas de ellas ideológicas. Al ocultar las reivindicaciones ligadas a ciertas prácticas económicas, a cierta posición en los sistemas de producción, se fortalecen y reproducen situaciones de dominación no sólo de clase sino también de sexo. El carácter

polivalente de toda significación simbólica explica que sea posible negar y a la vez subsumir estas actividades productivas y la defensa de un supuesto espacio natural, invirtiendo la relación causal para legitimar unos usos diferentes del espacio.

La construcción de un supuesto espacio «natural» se convierte en garante, en factor clave, conformador de los individuos y de formas culturales específicas que incluyen de forma mítica dichas actividades, sin aparente contradicción. En un espacio «vacío» o «salvaje» se minimizan y anulan las reivindicaciones comunales de la tierra, la actividades productivas que desarrollan individuos concretos en una específica situación, puesto que se niega su existencia real a través de la consolidación del «hombre marismeño», en una reapropiación misticadora.

La instrumentalización que se hace por tanto de estas representaciones colectivas aparece como resultante de la posición de los grupos sociales respecto al trabajo y a los factores que hemos definido como estructurantes ya que al ob-

viar los vínculos entre estos y las representaciones del espacio se reproducen las condiciones de dominación: los procesos de trabajo que explican la reivindicación de un espacio comunal se tildan de «marginales» o «atrasados»; se silencian los grupos sociales que ocupan posiciones subordinadas en las relaciones sociales de producción y se mantiene una imagen dada de la división sexual del trabajo, en la que la invisibilidad de las mujeres es evidente.

Considerar que todas las representaciones del espacio son procesos de identificación espontáneos es consolidar el silencio, el olvido de las desigualdades generadas a partir de los tres factores estructurantes que no pueden sino entenderse de un modo conjunto y dialéctico. En este sentido, la Antropología debe romper con las ocultaciones que venimos denunciando. Como afirmaba una jornalera andaluza de 65 años: "Me da coraje cuando dicen que esto no se conoce... ¿Cómo se puede decir eso cuando la mitad de Andalucía ha trabajado aquí?. ¿Que nos lo pregunten a ver si lo conocemos o no!"

Notas

1. Con esta denominación se hace referencia a las 150.000 hectáreas que con disposición triangular se extienden entre Sevilla, Cádiz y Huelva siguiendo el curso del río Guadalquivir, como resultado de procesos de colmatación fluvial y mareal.

2. Esta revisión crítica de las valoraciones y representaciones existentes sobre el espacio marismeño forma parte de una investigación más amplia que se inició en 1992, bajo la dirección del profesor Isidoro Moreno Navarro, con una beca de Formación del Personal Docente e Investigador y que próximamente será nuestra Tesis Doctoral.

3. Especialmente interesante es la síntesis sobre esta cuestión que expone Pablo Palenzuela (1995).

4. En este sentido consideramos que la conceptualización elaborada por Isidoro Moreno tiene una mayor potencialidad explicativa al superar las definiciones más restrictivas que limitan su aplicabilidad al estricto ámbito laboral. Cf. Moreno, I (1991).

5. Este es el marco teórico en el que se inserta nuestra investigación y el eje central del Grupo para el Estudio de las Identidades Socioculturales en Andalucía (G.E.I.S.A.), que dirige I. Moreno. Para una mayor ampliación

sobre esta propuesta I. Moreno (1991). La definición de producción social del espacio que estamos empleando ha sido desarrollada por autores como Castells, M. (1974) y (1983), o Harvey, D. (1977). Para una aplicación del concepto de apropiación del espacio vinculado con la centralidad del trabajo cf. Massey, D. (1984).

6. En lugar de la tan debatida oposición entre el espacio físico y el cultural, desde nuestra posición consideramos que el espacio será siempre espacio social mientras que el territorio, como afirma M. Godelier, corresponde a esa "porción de la naturaleza y de espacio que una sociedad reivindica como el lugar donde sus miembros han encontrado permanentemente las condiciones y los medios naturales de su existencia" (1989: 108). El énfasis es mío.

7. En el sentido desarrollado por Eric Hobsbawm, (1992).

8. Paul Levi, F y Segaud, M, (1983: 30).

9. Zoido Naranjo, (1973) diferencia entre La Marisma como región concreta y Marismas como un determinado hecho de geografía general, apoyándose en las consideraciones de R. Grande Covián (1956). J. González Arteaga (1993: 15), añade una nueva acepción al término marismas para completar la distinción realizada por Zoido: «*Marisma como espacio histórico como lugar donde se han producido una serie de hechos que por sí solos han dado carácter a la zona*». Pero, como señala Leandro del Moral Ituarte, la referencia que se ha ido imponiendo para referirse a esta región, definida geográficamente, ha sido «*las marismas*» (1991: 78). En nuestro caso haremos uso indistintamente del término en plural o singular. Lo que resulta significativo es precisamente esta profusión, y a veces confusión, de términos homogeneizadores pese a la variedad que incluso en términos físicos encierra esta zona.

10. El subrayado es mío.

11. Ojeda, op cit, 1994. El subrayado es mío.

12. Por citar sólo una de estas numerosas alusiones, la conquista de la Marisma se lleva a cabo finalmente porque:

«(...) la chispa neolítica de que producir es mejor que preñar, controlar el ciclo de la tierra nutricia es menos arriesgado que abastecerse de sus naturales recursos, no se apagó entre los habitantes del entorno de Doñana a pesar de los inconvenientes» Ojeda (1994: 17)

O bien:

«Todos los territorios ocupados por sociedades cazadoras-recolectoras tienen una débil densidad demográfica, pero a largo plazo, las huellas de la presencia humana quedan perfectamente plasmadas en ellos» ibídem pág 12.

El subrayado, en ambos casos es mío porque no se trata de una comparación al hilo de una argumentación sino un forma de contrastar la importancia de la agricultura frente a la caza y la recolección.

13. Leandro del Moral Ituarte, (1994: 37). El subrayado es mío.

14. Estas referencias son una constante en la definición del espacio marismeño. Por poner sólo algunos ejemplos:

«La mayor transformación de esta zona del bajo Guadalquivir fue ciertamente el paulatino desalojo de un paisaje marino y la emersión de un suelo salino, el paso del mar a la marisma... Una vez formados los sinuosos límites de la isla Mayor entre los dos brazos del río, el Brazo de «*Enmedio*» y el de la Torre, sólo hubo mutaciones naturales...» Matías Rodríguez Cárdenas, (1994: 133).

O Zoido Naranjo:

«La Marisma ha sido siempre ese vasto y extraño desierto, incomprensible frente a la alegría y ferocidad de las tierras vecinas. Su tradicional dedicación al ganado bravo y a la caza han contribuido a reforzar esta visión que poetas y viajeros nos transmiten...» (1973: 7)

15. J. González Arteaga (1993: 40).

16. González Arteaga (1993: 41).

17. Sobre esta cuestión Leandro del Moral Ituarte, op.cit y Ojeda (1994).

18. González Arteaga (1993: 43).

19. Matías Rodríguez Cárdenas (1994: 73).

20. Sobre esta reformulación del concepto de trabajo cf. Benería, L. (1981) y Borderías, C. y Alemany, C. (comp.) (1994).

21. En la Memoria elaborada por Nicolás M. Sancho a instancias del Ayuntamiento en 1858, se ensalzaba el valor de los pastos de la marisma y los muchos usos económicos que los habitantes del entorno hacen de ellas frente a la pretendida caracterización de estas tierras como improductivas, insalubres como justificación para la transformación y privatización de las marismas:

« estas islas estaban dedicadas solamente a pastos; en ella se criaba el ganado vacuno, utilísimo a la labor, al tráfico y al consumo; los toros de lidia sin iguales en su especie; los briosos caballos sementales y de silla, celebrados en el mundo y las ricas y finísimas lanas de todos apreciadas, constituyendo el producto de esos terrenos incultos y abandonados , donde apenas se oyó la voz del hombre según dice la compañía, anegados, despreciables y de escasísimo aprovechamiento. Pues de esas islas se surtían nuestros mercados de carnes saludables. Nuestros ejércitos hallaba en ellas caballos de batalla(...). Los agricultores y trajineros se proveían de reses de tanta fuerza como utilidad para las faenas agrícolas. »

22. La cita refleja claramente las vinculaciones entre apropiación material y simbólica que comentamos a partir de un determinado sexo, trabajo y posición en las relaciones sociales de producción con referencia velada a la etnicidad. González Arteaga (1993: 43).

23. A. A., valenciano, arrocero, 67 años.

24. D. S., andaluz, jornalero, 77 años.

25. Josep M^a Comelles (1991).

26. Josep M^a Comelles (1991: 758).

Bibliografía

BENERIA, L. 1981. «Conceptualising the labour force: the underestimation of women's economic activities» en N. Nelson (ed), *African Women in the Development Process*, Frank Cass, Londres, 10-28. , 1981

BERNAL, A. M. 1994. « Presentación», en *Horizontes*, Revista de cultura, 1, Marzo, Ed. Ayuntamiento de La Puebla del Río, Sevilla.

BORDERIAS, C Y ALEMANY, C. (comp.) 1994. *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Icaria, Barcelona.

CASTELLS, M. 1974. *La cuestión urbana*, Siglo XXI, Madrid.1983.

—*La ciudad y las masas*. Alianza Universidad, Madrid.

COMELLES, J. M. 1991.» Los caminos del Rocío» en *Antropología de los pueblos de España*, Ed. Taurus Universitaria, Madrid, pp. 755-769.

DEL MORAL , L. 1991. *La obra hidráulica en la cuenca del Bajo Guadalquivir (Siglos XVIII-XX)*. *Gestión del agua y organización del territorio*. Publicaciones de la

Universidad de Sevilla. Consejería de Obras Públicas y Transportes. Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, Sevilla.

GODELIER, M. 1989. *Lo ideal y lo material*, Ed. Taurus, Madrid.

GONZÁLEZ ARTEAGA, J. (1993) *Las marismas del Guadalquivir: etapas de su aprovechamiento económico*, Ed. C.P. Antonio Cuevas, Coria del Río, Sevilla.

GRANDE COVIÁN, R. 1956. *Los suelos salinos, su rescate y aplicación a las marismas del Guadalquivir*, Ministerio de Agricultura, Madrid.

HARVEY, D. 1977. *Urbanismo y desigualdad social*, Siglo XXI, Madrid.

HOBSBAWM, E. 1992. *The invention of tradition*, Cambridge University Press, Cambridge.

MASSEY, D. 1984. *Spatial Divisions of Labour: Social Structures and the Geography of Production*, Macmillan, London.

MORENO, I. 1991, « Identidades y rituales. Estudio Introductorio » en J. Prat, U. Martínez, J. Contreras e I. Moreno. *Antropología de los Pueblos de España*, Taurus, Madrid, pp. 601-637.

—1993, *Andalucía: Identidad y cultura. Estudios de Antropología Andaluza*. Ed. Librería Agora. Málaga.

OJEDA, J. F. . 1987 *Organización del territorio en Doñana y su entorno próximo (Almonte). Siglos XVIII -XX*. ICONA, Monografías 49, Madrid.

—1994. *DOÑANA. Paisaje y poblamiento. Edificaciones en el Parque Nacional*. Junta de Andalucía. Consejería de Obras Públicas y transportes, Sevilla

PALENZUELA, P. « Las culturas del trabajo: una aproximación antropológica », en *Sociología del trabajo*, nueva época, nº 24, primavera 1995, pp. 3-28.

PAUL LEVI, F. Y SEGAUD, M. 1983. *Anthropologie de l'espace*, Centre Georges Pompidou, París.

RODRÍGUEZ CARDENAS, 1994. *Historia de la isla mayor del Guadalquivir (Desde su formación hasta nuestros días)*, Ed. Florentina Bou, Sevilla.

ZOIDO NARANJO, F. 1973. *Isla Mínima. Aspectos geográfico-agrarios del arrozal sevillano*. Anales de la Universidad Hispalense. Publicaciones de la Universidad de Sevilla, nº 20, Sevilla. J. González Arteaga.

MERCADO LABORAL Y CULTURAS DEL TRABAJO EN EL MUNDO DEL FLAMENCO

CRISTINA CRUCES ROLDÁN

Dpto. Antropología Social, Sociología y Trabajo Social
Universidad de Sevilla

La difusión del flamenco ha alcanzado en las últimas fechas una dimensión desconocida, y que trasciende más allá de las fronteras culturales de Andalucía. Sin embargo, algunas de las manifestaciones de este complejo cultural, tan o más trascendentes que la musical, no son fácilmente transferibles fuera de sus espacios sociales de origen. Nos referimos a aspectos tales como el contenido de sus letras, expositivo de las condiciones de vida y las ideologías de las clases populares andaluzas¹, el desgarramiento expresivo, que supera con creces la fijación del ejecutante al canon de las estructuras melódicas, o la vivencia personal y las relaciones de sociabilidad que se establecen en los contextos y ambientes flamencos.

Temas como el mercado de trabajo, el papel de los géneros, las «culturas del trabajo», los procesos de transmisión, o la interacción social en el flamenco están aún hoy abiertos al análisis. Abordarlos es complejo, en parte por la segmentación étnica, de afición y de género que lo caracterizan, y en parte por el modo en que una multiplicidad de elementos quedan entrelazados en el cante²; intersección de clases sociales y grupos étnicos, relaciones entre arte, vocación y profesión, doble dimensión socializada

y mercantil del producto... Estas interconexiones aparecen de forma muy evidente cuando nos detenemos en el estudio del *trabajo* y la *profesión* flamencos, que constituirán la base de nuestra aportación al Simposio «Antropología del Trabajo». Al hilo de una reflexión sobre la naturaleza laboral del cante y la evolución de su «mercado de trabajo», presentaremos algunos apuntes sobre los componentes más significativos de lo que denominaremos la «cultura del trabajo» de los profesionales del flamenco, tema que ocupa en la actualidad un estudio más amplio del que esta comunicación es un avance³. Las condiciones laborales y la cultura del trabajo de los flamencos están además incardinadas en otro conjunto de relaciones externas a las específicamente laborales (familiares, de vecindad, de afinidad, afición, etc.) que enriquecen el análisis por su combinación junto a las variables étnica y de género⁴.

El flamenco como «trabajo»

Uno de nuestros informantes, al ser preguntado acerca del flamenco en los *tablaos*, respondía significativamente: «No, yo no estoy hablando de trabajo, si-

no del flamenco de verdad. Lo que se hace en el tablao es trabajar, y el flamenco es otra cosa». En efecto, el primer problema que plantea el flamenco entendido como un «empleo» es la duda misma sobre su naturaleza laboral. El debate suscitado recientemente en torno a este argumento es la reconducción, en tiempos nuevos para la investigación, de la vieja controversia sobre los orígenes mismos del flamenco. Gran parte de la misma se fundamenta en la conocida hipótesis sobre la «etapa hermética» del cante, en la cual éste se habría mantenido secreto como patrimonio exclusivo de las familias de gitanos⁵. Las investigaciones efectuadas más recientemente, en base a textos y documentos extraídos de muy diversas fuentes (hemerotecas, archivos, novelas costumbristas) vienen a contradecir en parte la propuesta anterior, aduciendo la contemporaneidad de la conformación del flamenco tal y como hoy es conocido -un producto resultante de variadas culturas musicales, gitanas y no gitanas, sincretizadas en el periodo romántico a través del ensalzamiento del «majismo»- y su inscripción en el repertorio de actividades escénicas disponibles desde sus primeros tiempos⁶.

El flamenco ha sido un producto cultural indisolublemente unido a su condición mercantil. Pero en su proceso de difusión se hace indispensable resaltar la distinción entre dos conceptos: lo que denominaremos el *valor de uso* de la expresión flamenca, y su *valor de cambio*, una vez que ésta se convierte en mercancía. El «valor de uso» del flamenco refiere al disfrute colectivo de unas formas musicales, unos contenidos y unos recursos expresivos sin otro propósito que el de satisfacer directamente una necesidad social, como la interacción o la ex-

presividad. La experiencia flamenca se manifiesta entonces como irrepetible e inintercambiable, y se hace imposible establecer una proporcionalidad entre ella y la moneda. Imbuído de «valor de cambio», la producción folklórica queda integrada en los circuitos de comercialización, y, por tanto, es accesible a cualquiera que cumpla con la ley del intercambio de productos y su medición en base al patrón-moneda, de tal modo que, alcanzado un determinado momento histórico, puede adoptar la forma estandarizada y de consumo en masa propia del capitalismo tardío⁷.

Entendemos que el flamenco ha ido en realidad inexorable y paralelamente ligado a su doble condición de uso y de cambio: no se trata de que, llegado un punto, y como resultado de una evolución unilineal, el flamenco de mercado sea una segunda o tercera etapa en que habría salido de la cueva, el rito, la fiesta y la familia, hacia los escenarios, los *tablaos* y el gran público. La conversión del flamenco en una mercancía no debe entenderse tanto una ruptura, cuanto una nueva vía de ejecución y ritualización plenamente inserta en el movimiento romántico y la extensión del «exotismo» a la Andalucía del XIX⁸.

Las etapas de mercantilización del flamenco

La generalización del flamenco-espectáculo en espacios comerciales y de carácter empresarial se localiza en los *cafés cantantes* a mediados del siglo XIX, que tuvieron un importante papel en el mantenimiento y recreación de estructuras rítmicas y musicales, y constituyeron espectáculos de gran aceptación social,

asequibles a una clase obrera ausente de otras convocatorias culturales de élite, como la ópera. Su difusión fue espectacular en las grandes ciudades o los enclaves de zonas en desarrollo, como los focos mineros, y alcanzó toda la geografía del estado⁹. Estos ambientes, asociados a la prostitución y el alcoholismo, a la «mala vida», declinaron en su fuerza y arraigo en los años 1920-1930, y su desaparición fue acompañada del surgimiento de una nueva forma de espectáculo flamenco: la *Ópera Flamenca*, que, aunque ya existía, alcanzó su auge entre las décadas 1930-1950. En la ópera -así llamada por el empresario Vedrines debido a los beneficios fiscales que se obtenían con esta denominación- se aglutinaba por primera vez a miles de personas en grandes escenarios públicos, teatros y plazas de toros, y se ofrecía un flamenco muchas veces liviano y asociado, como en los cafés, a pequeños pasillos de comedias y espectáculos humorísticos.

La participación en las *troupes*, compañías más o menos estables de Ópera Flamenca o variedades, los contratos de los primeros grandes empresarios de flamenco, o de los empresarios-figura (como Pepe Marchena), constituían en estas fechas la oferta más cualificada y normativizada, a que sólo accedían los considerados «estrellas» del género. Los artistas percibían un sueldo y, a veces, una participación en los ingresos, y existía una relativa sumisión a la disciplina del espectáculo, en cuyo organigrama se distinguían con relativa claridad el agente, los técnicos, los artistas, el público, y las reglas a seguir por todos ellos en el más puro estilo empresarial. La fórmula de creación de demanda de unos nuevos modos musicales, cuya in-

terconexión con la copla es evidente, es un síntoma más de la modernidad de estas producciones. A menor escala, se formaban los denominados *bolos*, compañías esporádicas que realizaban una sola función o erraban por los pueblos y distribuían los ingresos de taquilla en partes desiguales, según la categoría otorgada a cada uno de sus transitorios miembros.

Otras modalidades del mercado de trabajo flamenco son las que representan las *academias de baile*, las *fiestas* y las *ventas*. El flamenco tuvo una vertiente docente fundamental ya a finales del siglo XVIII y en el siglo XIX, asociado a otro tipo de danzas populares y de salón. De estas manifestaciones, carentes de la dimensión de espectacularidad propia de los cafés, pero mercantiles, son continuación las cada vez más numerosas academias dedicadas al flamenco en Andalucía y fuera de nuestro país, en las que la transacción se realiza entre alumnos/as y profesores/as, quienes encuentran en esta dedicación didáctica una alternativa al mercado de trabajo del espectáculo artístico.

En el modelo común a las fiestas, sucedía que a través de tratos verbales, *de palabra*, se «arreglaba» la presencia de un número no determinado de artistas en una fiesta o reunión en los *reservados* de cafés, ventas y locales célebres. Una forma de contacto característica era el aviso dado por una reunión al camarero de la empresa, para que les condujera a un grupo de concelebrantes entre los que no sólo se encontraban los cantaores, sino también un guitarrista, por lo común un hombre «de gracia», divertido y ocurrente, y, con cierta frecuencia, prostitutas.

Los papeles eran intercambiables: a

veces el guitarrista servía de intermediario, el «gracioso» ejecutaba unos pasos por bulerías, y las mujeres (llamadas precisamente «mujeres del arte» en el habla popular) otorgaban sus favores a la misma clientela a la que ofrecían sus cantes y bailes. El artista se veía obligado a completar sus rentas con actividades alternativas de las que hoy denominaríamos «informales», y gozaba de remuneraciones proporcionalmente más bajas que las de otros cuerpos de artistas, cambiantes, no estipuladas y siempre dependientes de la voluntariedad de los clientes. Entre quienes, a lo sumo, se distinguía a aquellos que solían retribuir de manera más generosa de los que actuaban de manera cicatera e incluso despótica.

Y, sobre todo, las fiestas, largo tiempo asociadas a las figuras de los «señoritos», han sido una de las muestras permanentes de comercialización del flamenco. Aún cuando haya variado la extracción social de sus protagonistas, las fiestas son quizá la forma mercantil más continuada y resistente al paso del tiempo, creemos que en parte debido a la adecuación de su estructura al modo de entender el trabajo que tienen los flamencos. En ocasiones no ofrecen la apariencia de envolver relaciones mercantiles, pero las fiestas no serían muestra del flamenco «privado» en el sentido que le hemos dado anteriormente, en tanto producto del pago, compra, consumo y apropiación de una parte de la producción del pueblo por un sector de la aristocracia y burguesía tradicionales. Y no están en absoluto desaparecidas: en nuestros días, los clientes forman parte de nuevos sectores sociales, «nuevos señoritos» como los denominó algún informante, y se han alcanzado en ellas re-

tribuciones significativamente más dignas.

Frente a las fiestas, contratadas como «unidades» al servicio del pagador, que podía desplazar a los artistas para animar actos o encuentros «por encargo», el flamenco en las ventas se originó con la parada de las auténticas gentes «de a caballo y a camino» (arrieros, tartaneros, caballistas), y, algo más adelante, sufrió una reconversión hacia su constitución en lugar «de alterne» para parejas ocasionales en las últimas horas de la madrugada, a las afueras de las ciudades.

Si las compañías eran mucho más formalizadas en sus actividades, por contra las particularidades de esas otras formas «difusas» de flamenco han construido un juicio estereotipado del flamenco en la memoria histórica de gran parte del pueblo andaluz, como propio de ambientes degenerados y marginales, con atributos de procacidad y *mal tono*. La discontinuidad y limitación de los emolumentos, la nocturnidad y las deshoras, la falta de una alimentación adecuada¹⁰, la ingestión masiva de vino y licores como entretenimiento para los ratos de actividad y de inactividad, eran parte de la atmósfera que, no sin razón, se atribuía a cafés cantantes, ventas y «juergas de señoritos».

El consumo de flamenco enlaza con nuestros días con los *Festivales*, cuya trayectoria se inicia en 1957 a iniciativa de los mismos «cabales» o aficionados, como un intento de recuperación de las formas musicales ancestrales, y a la vez una forma de dignificar al profesional del cante. Los festivales -que ocupan la canícula de las noches andaluzas a modo de circuito- se mantienen hoy dentro de un sistema de contratación bastante fijo, y suponen para muchos artistas la

mayor parte de sus rendimientos anuales. Reducido el número de *tablaos*, en fechas recientes están proliferando representaciones puntuales de *montajes escénicos* más elaborados, que ocupan las tablas de teatros y salas, ya no como sucesión de actuaciones consecutivas e independientes -participación de una lista de intérpretes, cada uno de los cuales ejecuta una serie de *palos-*, sino con una dramatización, una dosis argumental y una disciplina y reglamentación del trabajo de las que carecen festivales y reuniones.

Estos ejemplos de conversión del flamenco en «espectáculo pagado», han contrastado y persistido con los canales naturales y privados que se han dado en el flamenco a lo largo de su historia, y le confieren su verdadera naturaleza. El cante se da con la dimensión individual de su valor de uso en las tareas domésticas o en las actividades laborales¹¹, pero también de modo socializado, en las reuniones de cabales, los descansos de trabajo, las tabernas y casas de vecinos andaluzas. En ambos contextos persisten, si bien en los últimos con cada vez menos frecuencia, entre otras razones porque no permanece la base social y el espacio que los caracterizó tradicionalmente, y restringido a situaciones de sociabilidad colectiva unidas a acontecimientos festivo-ceremoniales y rituales, como bodas o bautizos.

La evolución del mercado de trabajo flamenco. Percepciones y actitudes hacia el trabajo de los profesionales

Las tradicionales características del trabajo y la profesión han variado relativamente poco desde los orígenes mis-

mos del flamenco-mercancía hasta la década de los 70, época dorada de los festivales. En realidad, el flamenco siempre ha creado una oferta de trabajo peculiar, en que escasamente se institucionalizaron los papeles de los profesionales, los contratantes o los lazos mercantiles de su relación. Excepción hecha de las «figuras» y los participantes en compañías estables, gran parte de los flamencos conformaban un ejército itinerante de «jornaleros del arte», siempre disponibles desde la noche hasta la madrugada, y a los cuales, como en las plazas de los pueblos andaluces, se elegía para trabajar eventualmente al servicio de terceros de más elevada posición social. Fuera de las compañías y los teatros, e incluso en éstos, se trataba de un trabajo no normalizado fiscalmente ni registrado en parte alguna, un mercado de ocupación que presentaba importantes deficiencias.

La evolución sufrida en las dos últimas décadas ofrece un panorama en parte transformado, en el cual la dimensión privada iba perdiendo terreno e importancia en favor de la pública, de consumo, dentro de un masivo proceso centralizador y uniformizador tendente más que nunca a la homogeneización cultural¹². Aún en favor de su conversión en elemento del capital simbólico para los andaluces, normalmente no se avisa de que este proceso conduce a la ficticia anulación de los distintos niveles sociales de significado del flamenco, como su carácter contestatario (étnico y de clase), o la plurifuncionalidad de los contextos situacionales en que se desenvuelve, y que forman parte inexcusable de su verdadera definición.

Por su parte, la dimensión pública del flamenco conforma lo que no dudamos en denominar un *mercado imperfecto*, en

términos estrictamente economicistas. En efecto, se ha consolidado una demanda propia, conforme a la ley de la oferta y la demanda, la fiscalización de las actividades, la incorporación a los escenarios y medios de difusión de masas y la propia renovación del género. Sin embargo, algunos aspectos centrales para el desenvolvimiento de la actividad no han variado. Antes al contrario, la cultura del trabajo que caracterizó el flamenco en épocas pretéritas, así como cierto tipo de condicionantes propios de las culturas étnicas, han sido puente de transición para la redefinición de la vertiente comercial del flamenco. Desde entonces y hasta hoy se da un proceso de progresiva regularización del flamenco como actividad laboral, que resumimos a continuación:

1.- Los mediadores y agencias de contratación han sido los primeros interesados en fijar las remuneraciones percibidas por los artistas flamencos, y elevarlas considerablemente¹³. En ello ha tenido mucho que ver el «mecenazgo institucional» de la Administración, principal subvencionadora de los actos flamencos desde la década de los 80.

2.- Lo anterior ha obligado a la cumplimentación de ciertos requisitos formales y administrativos antes desconocidos. Por otra parte, la memoria colectiva no olvida que la inmensa mayoría de los antiguos intérpretes se encuentran hoy sin otros ingresos que los de una pensión mínima, y el creciente aburguesamiento en las prácticas sociales y pautas de consumo de los artistas recomienda revisar la obligada costumbre de «vivir al día» en favor de consolidar un futuro confortable, posible en tanto que el nivel de ingresos facilita la desviación de partidas para atender cier-

tos pagos, inversiones e incluso el ahorro.

3.- Hoy se permite la exclusividad laboral de algunos profesionales, muchos de los cuales lo son como resultado del abandono paulatino de empleos previos, en aras de dedicarse al flamenco a tiempo completo.

4.- Se fijan más claramente y con fronteras mejor definidas los papeles asignados a los diferentes agentes de producción e intermediación del flamenco. En los años 90 se ha producido una significativa proliferación de mediadores al amparo de las previsiones de venta, han aparecido las «subcontratas», y se constata una mayor participación del artista en las condiciones del contrato, ya no sujeto por completo a la voluntad de la parte pagadora.

5.- Se ha producido una diversificación de las actividades al hilo de la penetración de grandes compañías multinacionales, que han creado lo que podríamos denominar «mercados derivados». El artista flamenco ya no se limita a los espacios restringidos de la fiesta, y ni siquiera al espectáculo que puede suponer un festival o un teatro. La oferta de trabajo se ha ampliado hacia las industrias audiovisuales (el disco, ya conocido desde principios de siglo, el video) y los medios de comunicación de masas, como la televisión. Más aún, una cierta vuelta a la moda del gitanismo y el casticismo ha llegado a convertir a algunos flamencos en eventuales modelos de pasarela o anuncios publicitarios de rango internacional. La todavía incompleta equiparación del flamenco a otras formas escénicas obliga a sus profesionales disciplinar algunas costumbres que no se adaptan a los nuevos formatos de los teatros o las grabaciones de discos o televisión.

La descripción anterior haría pensar en una radical reformulación de los procedimientos de compra-venta del cante, en el marco de un sistema de mercado que modularía a su conveniencia a los sujetos creadores y los procedimientos de gestión empresarial. Sin embargo, el carácter «imperfecto» con el que hemos caracterizado este mercado de trabajo es el resultado de la permanencia de algunos rasgos que conviene señalar.

1.- En primer lugar, el gremio de los artistas no es homogéneo, ni su composición fija, como tampoco lo es la realización escénica del flamenco y la diferenciación entre artistas necesarios y artistas no esenciales. En el flamenco existe un excedente de artistas que, según el transcurso de los acontecimientos, ingresan de manera intermitente en la oferta disponible. Frente a una minoría de profesionales a tiempo completo, en torno al flamenco rondan una serie de profesionales a tiempo parcial que combinan su trabajo como «palmeros» o eventuales intérpretes de cante y baile con otros oficios o con el desempleo, retribuidos con lo que se verbalizan como «regalos», y que dependen, de nuevo, de los entramados familiares y de amistad para ser convocados a servir como «mano de obra simple», sin especializar, en citas eventuales. Nos encontramos hoy, por tanto, con una variada tipología de artistas, que intercambian sus papeles y expectativas al hilo de la conveniencia.

2.- Las cotizaciones suelen alterarse hacia la baja y, eventualmente, al alza, según las fluctuaciones de la demanda, bien en periodos largos como consecuencia de las contingencias del mercado del arte¹⁴, bien en tiempos cortos, por el entrecruzamiento de fuentes de ingreso diversas a lo largo del ciclo

anual. Así por ejemplo, y frente a los pactos establecidos con instituciones o firmas comerciales, en que se suelen respetar los *cachés* estipulados, el acuerdo entre artistas y peñas flamencas está mucho más desreglamentado: se realiza en forma de pacto verbal, no se le aplican descuentos fiscales o gastos de representación, y puede llegar a suponer tan sólo una quinta parte del valor de mercado del artista, llegándose incluso a sustituir el *caché* por el pago «a taquilla», proporcional a las entradas vendidas. Esta flexibilidad tiene que ver con un tradicional sistema de complementariedad en la ocupación: en el ciclo invernal predominan recitales más largos y completos en las peñas, y en el ciclo estival se alcanza un mayor nivel de ingresos con los festivales.

3.- Las relaciones comerciales entre artistas y agentes se revisten de una apariencia familista, un trato personalizado, e incluso una actitud de protección paternal por algún empresario con sus representantes, a modo de «padrinazgo». Todo un sistema que se quiere considerar «de favores» mutuos contribuye a que las relaciones contractuales se construyan, ficticiamente en algunos casos, como relaciones sociales. Así, la red de lazos personales, barnizados con matices emocionales, de amistad, vecindad o remembranza del pasado (apoyo en los primeros momentos de promoción de los hoy ya artistas) son una apelación constante de parte de las peñas para establecer los convenios comerciales. Sus directivos, que muchas veces organizan a su vez el festival de verano de la localidad, suelen intercambiar la participación en éste por un recital en invierno, gratuito o hipotásado. La costumbre es muestra de un doble interés: de minimi-

zación de gastos por parte de la peña, y de maximización de beneficios por el profesional, estrategia que explica la asistencia gratuita de los artistas a gran número de actos en peñas, festivales benéficos, convocatorias «de prestigio» —como la presentación de publicaciones, asociaciones, seminarios— e incluso la televisión. Esta debe entenderse en ocasiones no tanto como un rasgo de solidaridad consustancial al gremio de los flamencos, o como resultado de un cierto sentido afectivo entre pares, cuanto como tácticas utilitarias en previsión de una contraprestación diferida en el tiempo o con intereses promocionales. Ciertas actividades siguen esta lógica de manera muy clara: los homenajes o imposiciones de insignias a determinados artistas, cuya participación se entiende como un «deber moral» y por tanto no es retribuida, o el hecho de que las peñas adopten el nombre de profesionales en activo, son recursos destinados a evitar la traba simbólica de caer en lo que muchos peñistas entienden la anónima sumisión a las imposiciones del mercado, pero sobre todo orientados a rebajar costes contables.

4.- La uniformización con otras formas escénicas no ha alcanzado a las condiciones materiales en que el trabajo de los flamencos se desenvuelve, excepción hecha de las grandes compañías de baile, que funcionan como verdaderas empresas. Es así que en los contratos son contados los casos en que se establece el acomodo que se ha de dar al artista, normalmente en condiciones de mínima habitabilidad, las retribuciones indirectas, el segmento horario de su participación¹⁵, la tarea a realizar (no se suelen comprometer los cantes) o la contemplación de dietas de desplazamiento o ma-

nutención. El caso de los guitarristas es evidentísimo: su participación, a cuota fija, se entiende como un «comodín» reasignable a uno o varios cantaores, se establece en el propio recinto, y el profesional no suele conocer de antemano cuánto tiempo trabajará, a quién acompañará o qué piezas habrá de ejecutar. Por no hablar de la excepcionalidad de los ensayos previos de sonido, los de intérprete y acompañante, e incluso de los profesionales del cante en lo que debería constituir su tarea diaria de aprendizaje de repertorios nuevos, modulación y cuidado de su voz.

De ahí la atipicidad de los *representantes* en el mundo del flamenco, que no son verdaderos «gestores» de los intereses del artista y no siempre cuidan del cumplimiento completo de las condiciones de los contratos. Por su parte, el artista flamenco enfrenta en general estas circunstancias con la indolente actitud que caracterizó su cultura del trabajo en otras fechas: anclados en el recuerdo de restricciones mucho mayores, comparando sus circunstancias actuales con antiguas condiciones laborales, de las que participaban por lo común sus familiares más directos (no olvidemos que los profesionales se forman comúnmente por vía familiar), las perspectivas actuales salen victoriosas.

En la misma línea conviene enjuiciar ciertas actitudes que no dudáramos de calificar como «serviles» por parte de los artistas, ahora ya no respecto a la aristocracia o la burguesía agraria, como sucedía en las fiestas, sino a quienes tienen en sus manos la asignación de los presupuestos culturales. Se transfieren así más allá del «nosotros flamenco» una aparente familiaridad en el trato, ciertos gestos, contactos y discursos con que éstos se

han tratado y autorreconocido entre sí, y que sin duda se confunden, como tantos otros aspectos de su cultura del trabajo, con las redes y relaciones sociales características de los gitanos andaluces: tratar de «primo» o «sobrino», saludar con dos besos, en vez de con el consabido apretón de manos,... en definitiva, hacer partícipe al cliente de una *máscara de acercamiento* que siempre ha servido de recurso a las estrategias de estos «profesionales imperfectos», estrategias aprendidas y transmitidas más acá de las condiciones en que se generaron.

5.- Las constantes imbricaciones entre lo personal y lo comercial en el flamenco se observan también en los espectáculos, que difícilmente son calificables de «anónimos» y puramente «mercantiles» y que, en la mayoría de los casos, son efímeros en su puesta en escena, abiertos en su confección y realización, e imprevisibles en su alcance. La representación escenográfica del flamenco tiene mucho que ver con la sociabilidad natural del cante, aquella que se produce en contextos inmediatos que facilitan las relaciones sociales directas. Esa tradición no escapa al profesional, porque es el entorno mismo en que se ha producido su aprendizaje: el flamenco no es una disciplina académica, y aunque sus procesos de transmisión se apoyan cada vez más en el soporte audiovisual, y la creatividad personal se va sustituyendo por la imitación y copia de otros intérpretes, la mayoría de los profesionales son el resultado de un aprendizaje socializado en la familia o la vecindad.

Lo significativo del flamenco es que la tendencia a pensar las relaciones como igualitarias y personalizadas no sólo se presenta en las reuniones privadas, sino que llega a aquellos actos flamencos en

que se hace más dificultosa la identificación entre «artistas» y «espectadores». Así, en los festivales flamencos es frecuente encontrar entre el público personas vinculadas al artista por vecindad, paisanaje, o afinidad étnica, por su relación con determinadas entidades o por lazos familiares. La presencia del artista difícilmente se plasma en una aparición exenta de lazos personales con el público, que lo considera un igual, y cuyas expresiones no sólo son frases de aliento, sino constantes reafirmaciones de una afinidad personal que *se quiere demostrar*. Llamar al artista por su nombre o apodo, hacerle palmas, pedirle determinados palos o recordar la adscripción del intérprete a través de referencias a su barrio y sus parientes, son comportamientos muy habituales.

El ejecutante puede hacer lo propio, refiriéndose incluso personalmente a algunos miembros del público (como en las dedicatorias: «voy a dedicar este cante a mi primo tal...»), o invitándolos a acompañarlo en el escenario para ejecutar tareas secundarias como palmeros, *jaleaores*, o *baílaores* espontáneos. Más que verdaderos profesionales flamencos, estos familiares o vecinos que, cuando terminan su cometido, se reincorporan al público, son el emblema de la mágica e indomable confluencia entre lo artístico-comercial y lo personal-grupal en el flamenco, en el que ciertos contextos formalizados parecen ser la antesala de momentos íntimos más tardíos, como sucede en las peñas cuando, tras un recital, el artista participa de reuniones espontáneas para el cante y el baile, y el público sabe reconocer en el artista pagado la distinción entre «cantar por cumplir» y «cantar por derecho» o «estar a gusto».

A consecuencia de la inclusión masiva de ciertas facetas del flamenco en los circuitos comerciales, algunos de los componentes «anarquizantes» de este modo de vida y de trabajo se llegan a *instrumentalizar en positivo* por parte de los artistas, llevándolos al público a través de presuntos momentos espontáneos en que se crea la imagen, la falacia, de que se superan las distancias físicas y simbólicas de la segmentación real y del escenario. Esta práctica, muy acentuada en nuestros días, está en la línea de lo que podríamos llamar el *extrañamiento* por parte del profesional flamenco respecto a su objeto de trabajo. Ya no sólo se trata de trabajar con formas expresivas que, indiscutiblemente, obligan a un compromiso con el cuerpo y el espíritu para llegar al máximo desgarramiento melódico, un componente técnico privativo de la ejecución flamenca. Ahora se trata, también, de ciertas modas complacientemente asumidas por los espectadores, que buscan dramatizar un momento máximo como real e irrepetible, de fuerte y único compromiso emocional. Nos referimos, por ejemplo, a la desorganizada conclusión del fin de fiesta, o a la costumbre de que, en determinados momentos de la actuación, en particular en los cantes festeros, se acompañe sistemáticamente el cante de un baile corto, que ha formado ya parte prevista del ensayo del artista y que bien podría considerarse trabajo «alienado» o «institucionalización de la espontanei-

dad», en tanto que mecánica y obligadamente repetido en cada actuación. Estas «plantillas escénicas», disciplinadas en tanto que previstas en los espectáculos, son una verdadera institucionalización de la espontaneidad, esta última característica en origen del «flamenco privado», y deslizada hoy, frívolamente, como uno más de sus atractivos comerciales.

Conclusiones

Hemos presentado de manera sucinta algunos de los aspectos que caracterizan el mercado de trabajo flamenco. Desde una etapa en que no se distinguían claramente los agentes en la división del trabajo, hemos llegado a un momento de relativa regularización de la profesión, todavía no completado, y en que no reconocemos aún un perfil socio-profesional equiparable al de otros trabajadores autónomos. A resultas del doble valor que lo caracteriza, el proceso de progresiva transformación del mercado y la «cultura del trabajo» flamencos no supone una ruptura con el modelo previo, y, antes al contrario, constatamos que procedimientos anclados en estilos tradicionales, y componentes culturales que se ajustaban a las condiciones materiales imperantes hasta los 70, siguen siendo parte de una forma de concebir la vida y el trabajo que impide la absoluta sumisión del cante a la disciplina y necesidades del mercado.

Notas

1. La necesidad de considerar el flamenco un «todo completo» no ha escapado a la propia expresión popular. Entre los flamencos no se utiliza tanto el verbo «cantar» (excepción hecha de la referencia al palo o al estilo que se ejecuta, como en el caso «cantar por soleá de la Serneta») cuanto «decir el cante», lo que es muestra del enraizamiento conjunto de la melodía y la letra. La conexión es tan fuerte, que no siempre es fácil a los cantaores hacer un mismo estilo si la letra varía o, proveniente de una producción culta, se intenta adaptar a una estructura musical previa.

2. En Andalucía, se habla de «cante» como una especie de sinónimo-sinécdoque de «flamenco»: «Ser aficionado al cante» incluye el repertorio completo de cante, baile, toque y jaleos.

3. Desde hace algunos años, el Grupo de Investigación GEISA (Grupo para el Estudio de las Identidades Socio-culturales en Andalucía) se ha centrado en un concepto teórico-metodológico cuya virtualidad es analizar el trabajo desde una perspectiva amplia, en la que no sólo se toman en cuenta la producción y circulación de bienes y servicios, sino también las repercusiones que la participación y las experiencias laborales tienen en la modulación de prácticas en la totalidad de la vida social, más allá de los espacios y tiempos de trabajo, así como en la cosmovisión que comparten individuos y grupos. Tal y como hemos defendido en otras ocasiones, las «culturas del trabajo» no son elementos invariables y estáticos de la identidad social, sino que están sujetas a continuas revisiones y adaptaciones, que se enmarcan en los procesos más amplios de transformación de los mercados de trabajo, las condiciones laborales y la renovación de la producción. La comunicación forma parte de una investigación más amplia, «Flamenco, culturas del trabajo

y sociabilidad colectiva en Andalucía», actualmente en fase de elaboración, cuyo proyecto recibió en 1994 el Premio «Demófilo» de Investigación por parte de la Consejería de Cultura de la Junta de Andalucía en el Año de la Cultura Tradicional Andaluza.

4. El concepto «culturas del trabajo», que engloba una conexión de elementos técnicos, sociales e ideológicos, se convierte en uno de los principios generadores de identidades colectivas, junto a la «cultura de género» y la «cultura étnica», que componen lo que Moreno ha definido como la «matriz cultural» (Moreno, 1991: 603). Constituido así no sólo en instrumento teórico, sino también metodológico, el concepto «culturas del trabajo» ha sido formulado en diversos textos y aplicado en las investigaciones de los miembros de GEISA en varias zonas de Andalucía, demostrándose su utilidad en objetivos de estudio tan diferentes como el trabajo industrial, las «nuevas agriculturas» o los sectores sociales jornaleros. Ver también Palenzuela, 1995.

5. Es la propuesta de dos gitanófilos que exponen su hipótesis en Molina y Mairena, 1976, /1962/, pp. 30-36.

6. En esta línea se sitúan los escritos de Ortiz Nuevo (1990) y Gerard Steingress (1993).

7. En alguna ocasión (Cruces, 1990, 1991 y 1993) nos hemos referido a la cuestión distinguiendo el «flamenco público» del «flamenco privado», para cuya definición no estamos teniendo en cuenta como variable determinante -tal y como en ocasiones se aduce- el marco espacial o el número de asistentes, sino el *valor* otorgado a la forma flamenca. El hecho de que en una boda haya doscientas personas no elimina el carácter privado del contexto, y una fiesta pagada en la cual sólo haya ocho personas puede tener carácter pú-

blico. Los términos no remiten, por tanto, a la accesibilidad atribuida a cada uno de estos espacios, sino a la apropiabilidad o no de los mismos a través del intercambio.

8. Bien entendido que el Romanticismo no debe entenderse únicamente como un movimiento socio-artístico y político, sino también en su evolución al socaire del liberalismo económico y la evolución del mercado capitalista.

9. Los cafés estuvieron en ciudades de tan poca relevancia flamenca en estas fechas como Bilbao o Barcelona, por no hablar de Madrid o La Unión (Murcia), que alcanzó a disponer de 20 cafés en una misma calle en su momento de máximo esplendor minero.

10. Las historias de vida realizadas constatan el padecimiento sistemático de hambre física por los artistas flamencos y sus familias. Hay una anécdota que no nos resistimos a comentar, en torno a sus condiciones de vida y trabajo. Estando dos artistas a la espera de ser llamados a una reunión, uno de ellos sacó un cigarro, prueba arrogante de haber comido. Cuando el compañero le pidió un cigarro para sí, interpuso el primero: «Nada más que tengo éste, pero te lo doy si me adivinas qué he cenado hoy». Respondió el segundo: «Te voy a decir lo que tú has comido hoy. Tú has comido...ná». Y, con el tono que caracterizaba a aquellos flamencos «de gracia» y sabiduría aquel contestó: «Pá tí el cigarro».

11. Resulta interesante destacar que los profesionales del cante —habitualmente, varones— han sido los grandes creadores de estilos, cristalizados a partir de formas pretéritas combinadas con aportaciones personales, pero la secuencia preferente de difusión y conservación de las estructuras musicales básicas y las variantes comarcales, e incluso familiares, de su ejecución, ha sido femenina, lo que se comprueba por su relevancia a la hora de forjar nombres artísticos que deno-

tan esta filiación: *Paco de Lucía*, *Pepe el de la matrona...* La focalidad femenina se ha restringido en el cante al marco de las relaciones informales, las costumbres y hábitos domésticos, mientras que su participación en la esfera formalizada, pública y profesional de los espectáculos flamencos ha estado sesgada y castigada por el modelo prevalente de construcción social de los géneros.

12. Así se comprueba en la ejecución preferente de determinados palos como la *bulería*, mucho más comercializables y asequibles al público no iniciado, que, sin duda, suponen una primera forma de aproximación al flamenco para muchos y son en parte el resultado de una evolución natural de la forma folklórica, pero que, desde luego, conducen a un empobrecimiento progresivo del acervo cultural por desaparición de muchos matices locales, comarcales e incluso personales. El proceso de superposición de niveles culturales y de absorción de las culturas populares por el capitalismo requiere una distinción entre la «cultura oficial» o «dominante», normativa y de gran alcance, de la «cultura de masas», caracterizada por su carácter estandarizado, y la «cultura popular, de menor extensión que la cultura dominante, desvalorizada y subalterna, con cierto nivel de organización propia pero expuesta a manipulación por parte de la cultura mayor. Consultar al respecto Lombardi, 1978, Bronzini, 1980, y García Canclini, 1982.

13. Piénsese que, en los años 60, participar durante toda una noche en una «juerga flamenca» podía suponer una media de 500 pesetas. En la actualidad, las primeras figuras del cante alcanzan a cobrar unas 600.000 pesetas por participar en un festival con tres o cuatro cantes y el fin de fiesta, abriendo una lista que remata en las 20.000 pesetas que puede cobrar un aficionado por dar un recital completo en una peña. Los cuerpos de baile suelen costar más caros que los intérpretes individuales, pero también comportan

más gastos: vestuario, músicos, palmeros, cantaores... Los guitarristas —excepción hecha de los tres o cuatro concertistas que pueden evitar convertirse en «acompañantes»— llegan, en el mejor de los casos, a las 150.000 pesetas en un festival. En las peñas, sin embargo, la proporción con el cantaor a que acompañen va de 1-2 a 10.

14. Podemos poner como ejemplo la transformación avenida desde hace unos tres años, caracterizada por la contracción de la oferta de subvenciones por parte de la Administración, que ha mantenido el nivel de las retribuciones, e incluso las ha llevado a la baja en algunos casos.

15. Hoy está generalizada la práctica del *doblete*, es decir, actuar en más de una función en la misma noche, que junto a la confortabilidad personal puede suscitar el movimiento contrario al tradicional. Si era un signo de prestigio —y en parte lo sigue siendo— cantar el último, y para la empresa convocar a los artistas más afamados al final del cartel era una estrategia comercial que asegura la constancia del público a lo largo de la sesión, el doblote o la confortabilidad personal llevan hoy a muchos artistas a intentar cantar lo antes posible para acudir a la otra representación o, simplemente, marchar a descansar.

Bibliografía

BRONZINI, Giovanni Battista, 1980, *Cultura popolare. Dialettica e contestualità*. Dedalo Libri, Bari.

CRUCES ROLDÁN, Cristina, 1990, «Flamenco de uso y flamenco de cambio. Una reflexión antropológico-social sobre las desviaciones y la reapropiación del folklore andaluz. El caso de los cantes mineros», en *Comunidad y Sociedad*, pp. 13-33. Sevilla

1991, «El flamenco y la cultura popular andaluza», en *Candil*, n° 74, Año XIV, Marzo-Abril, pp. 672-687.

1993, «Clamaba un minero así...» *Identidades sociales y trabajo en los cantes mineros*. Universidad de Murcia.

1996, «Flamenco y sociabilidad colectiva en Andalucía», en *El flamenco: Identidades sociales, ritual y Patrimonio Cultural*. Junta de Andalucía, Centro Andaluz de Flamenco, Jerez de la Frontera.

GARCÍA CANCLINI, N., 1982, *Las culturas populares en el capitalismo*. Casa de las Américas. La Habana.

LOMBARDI, P., 1978, *Apropiación y destrucción de la cultura de las clases subalternas*. Nueva Imagen, México.

MOLINA, R. y A. MAIRENA, 1979, *Mundo y formas del cante flamenco*. Librería Al-Andalus, Granada-Sevilla.

MORENO NAVARRO, I., 1991, «Identidades y rituales», Estudio introductorio, en PRAT, J., MARTÍNEZ VEIGA, U., CONTRERAS, J. y MORENO, I., *Antropología de los Pueblos de España*, Madrid, Taurus, pp. 601-636.

PALENZUELA, P., 1995, «Las culturas del trabajo: Una aproximación antropológica», en *Sociología del Trabajo*, Nueva época, n° 24, pp. 3-28.

ORTIZ NUEVO, J.L., 1990, *¿Se sabe algo?. Viaje al conocimiento del Arte Flamenco en la prensa sevillana del XIX*. Ediciones El Carro de la Nieve, Sevilla.

STEINGRESS, G., 1993, *Sociología del cante flamenco*, Junta de Andalucía, Jerez de la Frontera.



CONCEPTUALIZACIÓN DEL TRABAJO EN EL MUNDO DE LOS TOROS

MARIA JOSÉ LOZANO VEGA

Introducción

En nuestro estudio relativo a las culturas del trabajo en el mundo de los toros queremos centrar, en esta ocasión, el interés sobre las ideas que, del trabajo, se formulan, transmiten e interiorizan¹.

Consideramos que las ideas-representaciones sobre el trabajo son parte importante, constructiva y constitutiva de las culturas del trabajo².

Las ideas sobre el trabajo permiten aprehender y comprender —ser conocimiento latente o manifiesto— la naturaleza de las relaciones sociales que se generan partiendo de una actividad laboral. Posibilitan, por tanto, establecer un marco o modelo donde los individuos identifican los procesos de trabajo en los que participan, y la división técnica y social del trabajo.

Las representaciones sobre el trabajo son un producto sintético y dialéctico de las diferentes ideologías del trabajo que se muestran en una sociedad concreta, dentro de un marco temporal dado. Constituyen, asimismo, un núcleo mental que perfila las conductas y los comportamientos que se desarrollan en el trabajo, pero trascienden la actividad laboral.

Las ideas sobre qué es el trabajo —como concepto general—, qué significado social e individual tiene el hecho de que trabajemos y cuál es el valor, el sentido que damos a nuestro trabajo, configura-

rán nuestra particular visión de la realidad laboral.

Las caracterizaciones acerca de qué es trabajo, se establecen en la medida en que todos los individuos somos capaces de representar e intentamos interpretar el significado de nuestro trabajo. Como actores sociales que somos, establecemos relaciones subjetivas con el medio e intersubjetivas con los demás. La idea sobre el trabajo en ningún caso es ajena y, por tanto, separada de nuestra materialidad o, lo que es equivalente, de las condiciones y de los condicionantes sociales en los cuales se desenvuelve nuestro trabajo. Sin embargo, lo ideológico, lo mental, es interpretativo y representativo, cabe decir, legitimador o no, del estado de cosas —de las relaciones sociales— tal como se presentan a nuestros ojos. Por ello debemos establecer, en primer lugar, la relación existente entre trabajo e ideología.

Trabajo e ideología

Todos tenemos una idea, una noción, un concepto, un juicio o una ideología sobre el trabajo, sobre el significado que tiene el que seamos hacedores de tareas, labores, faenas, trabajo que, en definitiva, nos caracteriza como *homo faber*.

En relación a las representaciones que los individuos hacen de sus condiciones materiales, de su trabajo, debemos con-

siderar que se configuran como sistemas —más o menos ordenados, razonados o intuitivos— de ideas, cuya realidad les convierte en objeto del análisis social porque dan sentido e incluso son constitutivos de la acción social, de las relaciones del hombre en sociedad. Sin embargo, su realidad no les otorga un estatuto de explicación última de lo social-material, ni presupone que estos sistemas deban ser unilíneales o que presenten una coherencia interna³.

No rehusó utilizar el término ideología en un sentido amplio y neutro, para definir las representaciones mentales que se formulan en relación al trabajo. Desafortunadamente, el término ideología ha sido reducido en cuanto a su valor semántico y se ha cargado de connotaciones negativas. Así, la ideología reificada (convertida en una cosa), no es más que una coartada de las clases sociales dominantes para que el sistema social se reproduzca bajo las condiciones más favorables para sus impulsores y divulgadores. Entendida de este modo, la ideología no es más que un modo erróneo de pensar, una falacia, pues, al servicio de unos intereses concretos.

Sin embargo, consideramos que no debemos simplificar afirmando que son ideologías aquellas representaciones mentales que, no sólo no son capaces de interpretar o explicar la realidad, sino que además la falsean de forma intencionada y perversa, enfrentándolas a las explicaciones verdaderas que, lejos de ser ideología, dan cuenta de un tipo de conocimiento que definimos como científico.

Somos conscientes que el término ideología presenta diferentes contenidos semánticos. La ideología puede ser entendida como un sistema colectivo de

normas que se impone como sujeto autónomo y protagonista del devenir histórico. Un análisis social que parta de este supuesto, estará impregnado de idealismo y la ideología en cuanto que sistema coherente y predominante, equivaldría a un mero discurso justificativo y no representativo de la sociedad. Así vista, la ideología se presenta en la historia del hombre como un ente normativo —visión ontológica— con una gran carga subjetiva, autónoma, teórica y definidora de la conducta humana. Desde esta perspectiva la realidad socioeconómica no sería más que un «subproducto» de lo ideológico.

La crítica al idealismo y a la representación fenomenológica de lo económico y lo social como mero reflejo de las ideas, ha conducido a considerar de forma negativa y restrictiva el término ideología. Este juicio, que tiene en Marx y Engels sus máximos exponentes, ha sido llevado, sin embargo, a sus últimas consecuencias, vaciando el término ideología de su contenido positivo. La crítica al idealismo y más concretamente a la interpretación hegeliana del papel desempeñado por la ideología en el devenir histórico que realizaron Marx y Engels no tenía, por contra, esa intención. Lo que Marx y Engels se plantearon en *La Ideología alemana* es la función que ésta desempeña, siendo inversa a la que habían definido sus predecesores.

Sin embargo, la restricción y la carga negativa con la que se ha llenado el término ideología la empobrece y le resta funcionalidad para el análisis social.

Consideramos que las representaciones ideológicas sobre el trabajo, se establecen, en nuestra sociedad, en la medida en que existe una relación dialéctica entre formulaciones antitéticas sobre

qué es el trabajo. En un polo de estas construcciones ideológicas están el trabajo y los procesos de trabajo inscritos en una visión orgánica y armónica del mundo. Por tanto, se consolida como una pieza clave de las relaciones sociales que han de estar caracterizadas por la ausencia de conflicto. Esta representación sobre el trabajo —aunque con matices diferentes— atraviesa las sociedades en el tiempo y en el espacio apareciendo desde la antigüedad clásica hasta la actualidad. La teoría Aristotélica sobre la sociedad, la teoría pactista y contractual hobbesiana o la ilustrada de Adam Smith son buenos ejemplos de teorías sociales que inciden en la necesidad de estructurar sociedades en las que el consentimiento, el acuerdo y la ausencia de disconformidad sean la base del sistema normativo. Aparece de este modo el trabajo como algo necesario, obligatorio, en sistemas sociales que son justos.

Ante la denominada «cuestión social» y bebiendo de los antecedentes utópicos que se remontan a los albores del capitalismo, se construye el extremo opuesto de las representaciones sobre el trabajo. Éstas lo definen como la pieza clave de la explotación y la alienación del hombre, provocando una lucha que es social y presentándose, por tanto, como fuente de conflictos. Estas concepciones antagónicas sobre el trabajo se manifiestan en la cotidianidad, en la realidad, donde sometimiento y consentimiento frente a lucha y enfrentamiento aparecen en diferentes grados. Ambas formulaciones sobre el trabajo, en tanto que establecen entre sí una relación, no son departamentos estancos. La naturaleza última de esta imbricación se manifestará, de formas muy distintas, según las culturas del trabajo que estemos analizando, su-

friendo importantes modificaciones a lo largo del tiempo.

Las representaciones ideológicas del trabajo establecerán, asimismo, relaciones con la realidad material, lo que obligará a reformular la ideología del trabajo, redefiniéndose a tenor de las posiciones ocupadas por los actores sociales dentro de los procesos de trabajo.

Las ideologías sobre el trabajo, suponen que los actores sociales han percibido de una manera subjetiva y más o menos consciente la realidad material.

Sin embargo, estas reconstrucciones ideológicas, estas caracterizaciones sobre el trabajo, pueden incluso invertir la realidad, convirtiendo el trabajo en «no trabajo», no en ocio o inactividad, sino en algo diferente, sublimado y/o falseado.

Arte Vs. trabajo

En nuestro estudio sobre la conceptualización del trabajo en el mundo de los toros nos encontramos, en primer lugar, con la existencia de una formulación ideal, incluso ampulosa o retórica de definir el trabajo. La lucha con el toro —convertida en espectáculo— es un arte, y esto parece algo incuestionable en el planeta taurino. Desde el momento en que se empieza a codificar la tauromaquia y, por tanto, en la propia génesis del espectáculo moderno, se asiste a esta identificación⁴. Los toreros afirman que el toreo es una vocación, un arte, una pasión y torear o lidiar, es desarrollar el toreo⁵. Esta idea sobre el trabajo se expresa, parcialmente, en las conductas, en los comportamientos, y se verbaliza enmascarando la realidad material y, ocultando incluso, otra «realidad ideológica» más explicativa de la cotidianidad.

Partimos de una idea inicial y es que, el discurso ideologizado en el que se mueven los taurinos, establece claramente una oposición entre arte (torear) y trabajo. La gente del toro admite de forma mayoritaria este antagonismo. La aceptación del mismo, se generaliza impregnando la literatura taurina que, lejos de cuestionar el discurso, lo reafirma. Asimismo, los medios de comunicación de masas se encargan de difundirlo; sirven como ejemplo estas palabras del crítico taurino Joaquín Vidal extraídas de un artículo al que titula significativamente: «Un torero no trabaja». En estos términos se expresa su autor:

«El público salió muy enfadado con Pepe Luis Vázquez porque no había querido trabajar. Ignora el público que un torero no trabaja. Un torero es un caballero y está mundialmente aceptado que los caballeros no trabajan. Los caballeros ni trabajan ni se visten de marrón». (Vidal, 1995).

Sin embargo, debemos indicar que este enmascaramiento del trabajo no es exclusivo del planeta de los toros. La ideología dominante sobre el trabajo nos ha acostumbrado a utilizar de forma restrictiva el concepto trabajo y por extensión el de trabajador y, esta circunstancia, tiene que estar muy presente cuando abordemos el análisis de cualquier cultura del trabajo. Esta restricción se debe a una doble asimilación; por un lado se considera, muy habitualmente, trabajo como aquel que es remunerado y trabajador como al que recibe un salario. Por otro, se identifica frecuentemente como trabajador a aquel productor de bienes de consumo y: «Los que no participan en la producción de mercancías sólo re-

ciben conceptualizaciones vicarias, a través de otros, que les confinan a un estatus teórico de «ajenidad». (Durán, 1991: 8). Esta concepción ideologizada del trabajo, en tanto que asimilada, desvirtúa enormemente las condiciones reales materiales, segregando sociológicamente, de un modo artificial, a los trabajadores.

El análisis de las representaciones ideológicas sobre el trabajo debe partir de la constatación de que el desarrollo de la actividad laboral, sea considerada como tal, por los protagonistas de las culturas del trabajo que estemos analizando y, por tanto, debemos averiguar si esos individuos se consideran a sí mismos como trabajadores.

Trabajar implica siempre instituir relaciones con los demás, con el medio social y con los medios materiales. Porque, además de configurar una concepción sobre el trabajo que pueda entenderse como una idealización e incluso una negación del mismo, las representaciones sobre el trabajo significan establecer unas ideas que expliquen y den sentido, apoyen o nieguen las relaciones sociales que se derivan del hecho de trabajar. La ideología o las ideas sobre el trabajo no sólo informan de qué es trabajo, diferenciándolo del «no trabajo», sino que estas representaciones también explican las relaciones de los hombres con los medios de trabajo en un triple plano: simbólico, técnico (savoir-faire) y de propiedad o apropiación. Asimismo, las ideas sobre el trabajo, suponen la formulación de una serie de valores que sancionan la estructura social vigente, es decir, traen aparejadas la aceptación o no de los papeles y estatus sociales que se asocian a la actividad productiva.

A través del trabajo se articula una suerte de relación compleja y multifacto-

rial en la que se integra, además, la que establece el que trabaja con el producto de su trabajo.

Cuando afirmamos que en el mundo de los toros, la ideología dominante sobre el trabajo se dirige al ocultamiento de las condiciones reales materiales, lo que indicamos, básicamente, es que la relación real entre capital y trabajo existente, es negada. Es decir, el discurso ideologizado promueve el «desclasamiento» de los toreros en tanto que con él se niega la situación de dependencia en la que se sitúan dentro del mundo laboral⁶.

La representación ideológica del trabajo que convierte a éste en «no trabajo», se apoya en una serie de principios:

1º Se reconoce que trabajo es sinónimo de explotación —dada la relación existente entre capital y trabajo— pero, de forma idealizada, se niega, parcialmente, dicha relación en el mundo taurino; en este proceso tiene importancia capital la particular relación de apropiación simbólica de los toreros con el producto de su trabajo y con los medios de trabajo⁷. En un plano puramente ideal, no se considera al trabajo como enajenado, ni al producto del trabajo como separado del torero. Las sociedades capitalistas han situado al trabajador en un proceso de desrealización cuando trabaja⁸ y, la percepción consciente o no, formulada o intuitiva de esta realidad, creemos que colabora en el establecimiento de una brecha, una línea de no continuidad entre trabajar y torear.

Si lo ideal —en el sentido de lo deseable y deseado— es que los toreros puedan «realizarse», en los momentos «álcidos» del desarrollo de su actividad, nada se presenta más antitético que trabajar y lidiar. Las formas reflexivas que

utilizan los toreros para definirlo del tipo «gustarse», «sentirse» o «aislarse», expresan que nada es menos enajenable, más íntimo, intelectual y sensible que torear. El trabajo no es por tanto entendido como externo a su productor sino que, por contra, forma parte de sí mismo: se torea como se es. El torero Pepe Luis Vázquez lo define así: «[...] lo que quiere expresar cada torero es su manera de ser, su sentimiento, su sensibilidad en el fondo» (Zumbiehl, 1987: 67). Incluso, la obligatoriedad de «cumplir» frente al público o ante los empresarios, se entiende como una transferencia, que no forma parte de la representación más idealizada del trabajo y, puede ser considerada, como un signo de adulteración del arte de torear.

2º Si bien, la percepción de la realidad social obliga a considerar el trabajo como fuente de explotación y por tanto de conflictos, la representación falseada del mundo de los toros con su sentido orgánico y familiar es utilizada, funcionalmente, para velar una fortísima jerarquía —que es, sin embargo, intensamente interiorizada y asumida— una división social y técnica del trabajo, que se va gestando de un modo lento y progresivo, en el tránsito que se establece entre el toreo caballeresco y el de a pie. La génesis del moderno espectáculo taurino necesita de una «profesionalización» de los toreros. En un primer momento, el protagonismo lo tienen los varilargueros, ya que su emulación de las suertes ejecutadas por la nobleza caballeresca, les coloca en una posición relevante. Progresivamente, los toreros de a pie comienzan a tener una mayor importancia, y se les empieza a identificar e individualizar⁹. Esta primera división técnica del trabajo irá evolucionando, abriéndose el abanico de «espe-

cialistas» en las diferentes suertes. En las cuentas de la Maestranza sevillana del año 1744 se refleja esta separación, ya que ofrecen «la curiosa particularidad de no consignar bajo el título de toreros a todos los que toman parte en la corrida, sino que llama espadas a los matadores y banderilleros a los peones» (De Rojas y Solís, R. 1989: 82).

3º Mientras se constata que el sistema social es injusto, el acceso a la profesión de toreros se entiende como una vía de promoción social, como un factor de movilidad que transforma al trabajador en «no trabajador».

La síntesis, pues, de estas representaciones sobre el trabajo, cristaliza al idear o concebir un modelo que cela e invierte la realidad pero, paralelamente a éste, aparece otra reflexión más acorde con lo material, existiendo, pues, más de un patrón ideológico.

La estructura de la ideología del trabajo es por tanto más compleja, rica y

contradictoria de lo que muestra la simple idealización con la que se conceptualiza el trabajo, como también lo son los comportamientos relacionados con ella.

Partiendo de estos planteamientos iniciales, seguimos profundizando en el estudio de los modos de transmisión y reproducción de los valores y representaciones del trabajo, tanto en el medio laboral como en las instituciones de aprendizaje del oficio. Para ello, estamos prestando una especial atención a las escuelas de tauromaquia que están siendo consideradas como centros de perfeccionamiento de lo que, en el mundo de la empresa, se denomina «capital humano». Las escuelas son concebidas como industrias e inversiones, encaminadas a la obtención de unos beneficios que revierten, directa e/o indirectamente en sus promotores; siendo centros de transmisión no sólo, ni principalmente, de conocimientos técnicos sino, sobre todo, de actitudes y valores.

Notas

1. La autora está realizando en la actualidad su tesis doctoral, que está orientada al estudio de las culturas del trabajo en el mundo de los toros, bajo la dirección del Dr. D. Pablo Palenzuela Chamorro.

2. El concepto culturas del trabajo lo contemplamos en un sentido amplio y acordamos con el profesor Pablo Palenzuela que es:

«Conjunto de conocimientos teórico-prácticos, comportamientos, percepciones, actitudes y valores que los individuos adquieren y construyen a partir de su inserción en los procesos de trabajo y/o de la interiorización de la ideología sobre el trabajo, todo lo cual modula su interacción social más allá de su práctica laboral concreta y orienta su específica cosmovisión como

miembro de un colectivo determinado» (Palenzuela, 1995: 13).

3. Consideramos que se hace en este punto necesaria —como método o estrategia para la investigación— la distinción entre los que M. Harris denomina como campos mentales emic y etic (Harris, 1985: 46-61). Ambas perspectivas deben ser contempladas en todo análisis social.

4. Baste recordar aquí la aparición de dos grandes y primitivas obras de codificación como son en primer lugar *La Tauromaquia o Arte de torear* de José Delgado «Pepe Illo», o *la Tauromaquia completa, o sea el Arte de Torear en Plaza de Francisco Montes «Paquiro»*.

5. Incluso se llega a concebir el toreo como un «don» otorgado, o como una cualidad in-

nata en los individuos. De este modo retórico, lo expresa el periodista y crítico taurino Luis Nieto Manjón:

«El torero: ¿Nace o se hace? Es probable que ambas cosas. Porque si es necesario adquirir conocimientos para ejercerlo; no es menos evidente que caminar por el cielo celeste del toreo requiere unas cualidades innatas. De lo contrario, las adversidades serán casi insalvables y el artista se estrellará.

[...] Porque el toreo es arte, emoción y magia, que surge del percal o de la franela como el conejo de la chistera. El toreo es un misterio y tiene lugar de forma enigmática [...]» (Nieto, L. 1995: 175)

6. Aunque su situación de dependencia y explotación presenta muy diferentes grados y se relacionan, evidentemente, con la posición que los toreros ocupan dentro de la división técnica del trabajo, así como con su situación en el escalafón profesional. Desde el matador exitoso que organiza su propia cuadrilla y que, si bien establece unas relaciones asimétricas con los grandes empresarios taurinos y los ganaderos, lo hace en unas condiciones más ventajosas, hasta el novillero sin recursos económicos, que inicia su carrera profesional a merced de las mafias taurinas, existe toda una gradación de situaciones diferentes.

7. Se verifica la relación simbólica de apropiación de los objetos de trabajo, en momentos tan ritualizados como al tomar la alternativa.

8. Coincidimos con el análisis de K. Marx cuando afirma:

«[...] el objeto que el trabajo produce, su producto, se enfrenta a él como un ser extraño, como un poder independiente del productor. El producto del trabajo es el trabajo que se ha fijado en un objeto, que se ha hecho cosa, el producto es la objetivación del trabajo. La realización del trabajo su objetivación. Esta realización del trabajo aparece [...] como desrealización del trabajador, la objetivación como pérdida del objeto y servidumbre a él, la apropiación como extrañamiento, como enajenación. [...] Todas estas consecuencias están determinadas por el hecho de que el trabajador se relaciona con el producto de su trabajo como un objeto extraño. [...] El trabajo es externo al trabajador, es decir no pertenece a su ser; [...] en su trabajo, el trabajador no se afirma, sino que se niega». (Marx, 1995 (1844): 105-109)

9. En el año 1733 aparece citado, por vez primera, el nombre de un torero en las cuentas de la Real Maestranza de Caballería de Sevilla. Su nombre era Miguel Canelo y cobró la cantidad de 2.100 reales por su trabajo (De Rojas y Solís, R. 1989: 63).

Bibliografía

DE ROJAS Y SOLÍS, R. 1989. *Anales de la real plaza de toros de Sevilla 1730-1835*. Sevilla: Guadalquivir. Ediciones de Sevilla.

DURÁN, M. A. 1991. «La conceptualización del trabajo en la sociedad contemporánea». *Revista de economía y sociología del trabajo*, 13-14: 8-22.

FIORAVANTI, E. 1983. *El concepto de modo de producción*. Barcelona: Ediciones Península.

GODELIER, M. 1990. *Lo ideal y lo material*. Madrid: Alianza Universidad.

LÓPEZ PINILLOS, J. 1994. *Lo que confiesan los toreros, pesetas, palmadas, cogidas y palos*. Madrid: Turner.

NIETO MANJÓN, L. 1995. *Anecdotario taurino (De Cúchares a Manolete)*. Madrid: Ediciones Tutor.

MARX, K. Y ENGELS, F. 1974 (1846). *La ideología alemana*. Madrid: Grijalbo.

MARX, K. 1995 (1844). *Manuscritos: economía y filosofía*. Madrid: Alianza Editorial.

PALENZUELA, P. 1995. «Las culturas del trabajo: Una aproximación antropológica». *Sociología del trabajo, nueva época*, 24: 3-28.

VIDAL, J. 1995. «Un torero no trabaja». *El país*. Madrid, 26 de mayo de 1995.

ZUMBIEHL, F. 1987. *El torero y su sombra*. Madrid: Espasa-Calpe.

PARTICIPACIÓN, SELF-MANAGEMENT Y CULTURAS CORPORATIVAS. ESTUDIO DE UN CASO

JORDI COLOBRANS¹

Departament d'Antropologia Social i Filosofia
Universitat Rovira i Virgili, Tarragona

Introducción

¿Cómo es posible que algunas compañías sean capaces de convencer a algunos de sus empleados de que la organización a la que pertenecen es el acontecimiento más importante que jamás les había ocurrido en su vida?

Uno de los conceptos clave que desde hace unos años se baraja en los medios de gestión y dirección de las organizaciones es el de la participación. Las dudas sobre la eficacia del management científico y de los modelos técnicos racionales para afrontar el reto de la globalización de los mercados, el cambio tecnológico, el aumento de la competitividad, y una nueva ola de toma de conciencia de los lazos entre economía, sociedad y cultura, ha reabierto el debate sobre la cuestión de la participación en la empresa². Detrás de este debate hay una carrera por la competitividad y la supervivencia de la organización³ mediada por diversas teorías de la motivación y la naturaleza humana⁴, a la vez, matizada por un debate sobre la calidad del trabajo⁵ y las responsabilidades sociales de la empresa⁶. La asunción básica de esta actitud es que los recursos humanos de una organización son una de

las piezas más importantes de su capacidad competitiva. En este sentido se han realizado numerosos ensayos que van desde la rotación de cargos hasta la participación de los trabajadores en la toma de decisiones o la reestructuración de las plantas de producción en serie y su sustitución por los equipos de trabajo, etc. La teoría organizativa que sostiene este debate es que la participación e implicación del trabajador en áreas de gestión y reflexión poco habituales para él tiene un efecto integrador en su conducta. En consecuencia, estimula su sentido de responsabilidad y creatividad con el consiguiente incremento de rentabilidad del capital humano de la organización a la vez que aumenta su grado de satisfacción laboral.

La formulación de esta ecuación puede ser fácil, sin embargo, los problemas que se derivan de su estatuto desafiante no lo son. La cuestión de la participación se ha abordado desde varios puntos de vista que oscilan desde la manipulación a una participación democrática plena. En algunos casos, la participación ha sido utilizada como una cuestión de imagen que denota cierta modernización de la compañía⁷. En otros, la cuestión de la participación supone el reconocimiento

de la complejidad del comportamiento humano en la organización y, en consecuencia, de la importancia de la diversidad, la diferencia, la pluralidad de opiniones e intereses y el conflicto de valores que esta presencia supone. En tales ocasiones, se mantiene cierta tensión entre los intereses económicos de la empresa, los empleados y la presión de los sindicatos, con el fin de satisfacer en la mejor medida los objetivos económicos y las responsabilidades sociales de la organización⁸. En los Kibbutzim israelitas, los kolkhoz rusos, los consejos de gestión de la antigua Yugoslavia⁹ o el complejo cooperativo de Mondragón en España, con sus muchas diferencias, la participación es una política social fundamental de la empresa.

A lo largo de estos ejes hay una gran variedad de experimentos y experiencias sobre participación¹⁰ y técnicas orientadas a desarrollar un mayor grado de responsabilidad y compromiso del empleado con los objetivos de la organización. De esta manera, la organización se beneficia de la diversidad y riqueza de su fuerza laboral, a la vez que trata de integrar a sus miembros alentando un cierto sentido de pertenencia e identidad colectiva, frecuentemente, reforzada con técnicas tipo rotación de puestos de trabajo, ampliación de responsabilidades o enriquecimiento del trabajo. También con productos culturales estratégicos como filosofías o misiones corporativas¹¹ y otros como ritos, mitos, historias de éxito y otras narrativas¹² que se conceptualizan bajo el término de culturas corporativas.

Sin embargo, el concepto de cultura corporativa debe ser igualmente matizado, ya que tropieza con la misma ambigüedad. De una parte, la cultura corpo-

rativa puede ser utilizada como herramienta de control orientada a la uniformidad y homologación de la diversidad dentro de las organizaciones¹³. En tales casos, la cultura es vista como un conjunto de productos culturales que el técnico racional diseña e intenta dirigir para motivar al empleado y hacer su experiencia laboral más interesante¹⁴. Por otra, puede ser entendida como un proceso constante de producción de significados en el que el sujeto continuamente interpreta la tensión que se produce entre las estructuras sociales en las que vive, y a las que piensa de determinada manera, y su propia experiencia¹⁵. En tal caso, la cultura actúa como una forma de aproximación a la organización y supone el reconocimiento de su diversidad y complejidad¹⁶.

Esta dimensión social de las organizaciones reformula el mismo tipo de desafíos que el taylorismo, vía ingeniería social¹⁷, o que la asociación entre democracia, patriotismo, consumo y negocios ya intentaron resolver, especialmente en la relación entre individuo y organización¹⁸. Visto desde esta perspectiva, la participación aparece como parte de un proceso de mayor envergadura, el de la interiorización misma del sistema y la reducción del antagonismo entre la vida laboral y la vida social que caracteriza buena parte de las experiencias laborales¹⁹. Esta interiorización del sistema supondría un tipo de individuo ideal que se autogobierna sin tener que ser necesariamente coordinado, supervisado y formado directamente por la organización a la que pertenece, un individuo autónomo que, al cumplir con sus propios objetivos, cumple con los de la compañía, un individuo que constituye un pequeño mercado que, a su vez, se

auto-ocupa, se auto-organiza, consume y crea más mercado. Semejante individuo responde a los anhelos más profundos del liberalismo: cada individuo un mercado, y una sociedad vista desde el prisma de un mercado que se autoregula.

En este comunicado sostengo que, ante la creciente tensión que están experimentando las grandes organizaciones empresariales en su lucha por los mercados globales, el self-management puede llegar a ser uno de los objetivos más codiciados desde la dirección de la empresa, valga la paradoja²⁰. Los primeros atisbos de esta inclinación pueden rastrearse en los debates y experimentos relacionados con la participación en el ámbito laboral, aunque algunas organizaciones han ido más lejos y su creciente popularización parece indicar que, en su caso, el self-management es algo más que una solución a los desafíos que experimentan las organizaciones empresariales, ya que responde a los desafíos mismos de la sociedad post-industrial. En estos casos, participación, cultura corporativa, self-management y sociedad van a la par.

Como dato, aporto los resultados de una investigación realizada para acceder al grado de Doctor sobre un sistema de distribución en el que el interés de la simple participación pierde sentido frente a las posibilidades y desafíos que ofrece el self-management. En este sistema de distribución se propone un modelo de sujeto que se inspira en el del *self-made man* americano, y en el que el entorno social del individuo, la organización a la que pertenece y el mercado de consumo constituyen una unidad integrada, se trata del sistema de distribución conocido como el sistema de Marketing Multinivel.

El Self-management y el sistema de Marketing Multinivel

El sistema de Marketing Multinivel es un sistema alternativo de distribución de productos en el que cada nuevo distribuidor firma un contrato con la compañía que representa en calidad de 'Distribuidor Independiente'. Este estatus laboral es particular y merece un poco de atención²¹. Como 'Distribuidor Independiente', se encarga de gestionar su propio negocio a la vez que de construir su propia red de distribución. El 'Distribuidor Independiente' compra unos productos a una compañía que luego distribuye por sus medios. En este proceso, asume varias funciones que en otro tipo de organizaciones son consideradas especialidades. Actúa como vendedor, comprando unos productos a una fábrica y vendiéndolos entre la red de consumidores que ha ido creando; actúa como promotor, en la medida en que, acompañado de catálogos y muestrarios, consigue clientes; actúa como consumidor, puesto que, en calidad de distribuidor, se beneficia del descuento que recibe por la compra de productos a fábrica, lo que le predispone al autoconsumo, y finalmente, actúa como contratista, ofreciendo empleos como 'Distribuidor Independiente' a otros que selecciona entre los nombres de su agenda personal para que hagan lo mismo que está haciendo él y entre los que va a distribuir los productos²².

De esta manera, el 'Distribuidor Independiente', consume, vende, distribuye, promociona y construye una red de distribución para su beneficio y para la compañía a la que representa. En la medida en que su red crece por efecto de su actividad y la de los distribuidores que

él ha introducido y repiten sus mismos pasos, sus beneficios, acorde con un complejo sistema de remuneraciones, aumentan. En este sentido, el sistema de Marketing Multinivel considera que el 'Distribuidor Independiente' está gestionando su propio negocio. Asume los gastos de su actividad comercial, desde los de oficina, administración y escritorio, y almacenaje (en su propio domicilio particular), pasando por los de representación (folletos y catálogos, y herramientas que le facilitan su tarea de comercial, que adquiere en la compañía) y formación y motivación para la venta (que consume como usuario dentro de su propia red de distribuidores).

El 'Distribuidor Independiente', por definición, es independiente y libre de tomar las decisiones que considere oportunas para llevar a cargo sus tareas. Sin embargo, no siempre sabe cómo puede hacer prosperar su negocio ni siempre tiene el ánimo suficiente para ser un emprendedor intrépido y mantener el ritmo de exigencia que construir una red de venta, de consumo, distribución, contratación, supervisión y administración, supone. Para ello, la red de distribuidores a la que pertenece, organiza cursos de formación y motivación, mientras que la compañía que fabrica los productos, contribuye a estimular a los 'Distribuidores Independientes' ofreciendo premios e incentivos a los que consigan determinados méritos comerciales.

El sistema de Marketing Multinivel, pues, tiene dos facetas bien diferenciadas. De una parte, la formación técnica para el negocio y, de otra, la motivación. La primera ofrece un modelo económico y las herramientas para activarlo, mientras que la segunda, se ocupa del sistema de significados que van a permitir al

'Distribuidor Independiente' entender y explicar su experiencia en relación al modelo económico. En el primer caso, se alude a los contenidos del sistema, en el segundo, a la relación que el individuo debe mantener con los contenidos, es decir, a la manera cómo el individuo debe interpretar sus experiencias a la luz del éxito o fracaso de sus expectativas.

El sistema de Marketing Multinivel no es ni el mejor ni el peor de los sistemas de distribución, es uno de los tantos sistemas de distribución que el capitalismo ha sido capaz de producir después de la Segunda Guerra Mundial, y uno de los tantos sistemas que el mercado utiliza para crear riqueza, tanto si unos la acumulan en cantidades a veces exponenciales, como si otros, menos afortunados, no consiguen más que modestas sumas de dinero que, con frecuencia, reinvierten en el negocio con la esperanza de poder gozar, en el futuro, de mayores ingresos. A pesar de ello, el sistema continúa prosperando y atrayendo a nueva gente. ¿Por qué? ¿Qué otros atractivos tiene?

El Marketing Multinivel y su Cultura Corporativa

Para responder a la pregunta cómo el sistema de Marketing Multinivel fomenta el self-management y por qué algunas personas encuentran el sistema suficientemente atractivo como para iniciarse en él, tendremos que hacer un repaso de las técnicas de formación y motivación que utiliza. Para ello, analizaré el caso Amway-España, filial de multinacional Amway Co., una de las principales firmas que utilizan el sistema de Marketing Multinivel para la distribu-

ción de productos de limpieza, cosmética, regalo, etc. A principios de 1995, nueve años después de iniciar sus actividades en la península, Amway-España contaba con una red de 22.000 'Distribuidores Independientes', frente a los 2.3 millones de distribuidores que tenía la corporación repartidos alrededor del mundo entre los 64 países en los que opera.

En España, como en otros países, los distribuidores de Amway mantienen, generalmente, un estrecho contacto entre ellos. Hay un contacto informal y personalizado, a través de los medios de comunicación habituales en los que un distribuidor puede llamar a otro pidiéndole consejo o, a la inversa, un distribuidor que llama a otro para hacer un seguimiento de su evolución; y un contacto formal a través de una serie de reuniones periódicas organizadas por compañías de motivación dirigidas por algunos de los distribuidores cuyas redes adquieren determinadas proporciones.

Estas reuniones son sumamente importantes para entender el sistema de Marketing Multinivel como fuente de significado. Los 'Distribuidores Independientes' de Amway-España celebran tres tipos de reuniones. Cada una supone un grado de penetración mayor en el sistema de significados que ofrece el sistema de Marketing Multinivel como manera de concebir su relación con el modelo de distribución.

En el nivel de reuniones más simple, semanales, destinadas a atraer a nuevos distribuidores a la red, un orador, un distribuidor con cierta experiencia en el negocio, expone entre la música, el entusiasmo y los aplausos de los asistentes, los límites de lo que llama el sistema de

distribución tradicional y, como alternativa, la oportunidad que supone el sistema de Marketing Multinivel. Uno de los principales argumentos en estas conferencias es el de la independencia económica, que sostiene que, con el sistema de Marketing Multinivel, cada uno tiene la oportunidad de ser su propio jefe y de decidir sobre su destino. En todas las conferencias, el orador es presentado como una persona de éxito. Frecuentemente, antes de finalizar la sesión, una hora y media, se invita a algunos de los distribuidores a desfilar por el escenario mientras se les homenajea con aplausos.

En el segundo nivel de reuniones, de entre tres y cuatro horas de duración y con carácter mensual, algunos distribuidores que han alcanzado determinados méritos, entre juegos de luces, músicas, colores y en escenarios llenos de flores, narran la historia de su vida en términos de historias de éxito, destacando el cambio que supuso en su trayectoria individual, social y profesional su relación con el Multinivel. Algunas veces estas historias se acompañan de confesiones públicas que despiertan la compasión de los asistentes. A continuación, la sesión da un vuelco alegre y optimista y se pasa de lo que los distribuidores conocen con el nombre de 'Testimonios del Éxito' a los 'Reconocimientos' en los que prácticamente la totalidad de los asistentes es agasajado con ovaciones y aplausos y un gran número de ellos tiene la oportunidad de desfilar por el escenario para expresar su optimismo y su confianza en el negocio. Después de un intermedio se procede a una conferencia que varía en función de lo que los líderes consideran las necesidades prioritarias de su red en aquel momento y en la que se enseñan bien técnicas de venta, bien de relacio-

nes públicas, bien de gestión del negocio.

En el tercer nivel de reuniones, unas 16 horas de duración repartidas entre dos días, de celebración trimestral, el despliegue de recursos escenográficos es apoteósico y los grandes líderes, los conferenciantes invitados y representantes de la compañía, aparecen en medio de grandes juegos de luces de colores, músicas, imágenes de video y la euforia y aplausos de los miles de asistentes. La estructura de estas reuniones es más compleja, pero, en síntesis repite y duplica varias veces en diferentes escenarios y encarnado en diferentes personajes, el esquema de las reuniones de segundo nivel basado en cuatro ejes: actitud positiva, formación para la venta, testimonios de éxito y reconocimiento. En estas reuniones se incluyen conciertos, homenajes públicos y premios a los líderes, e información general sobre la compañía y sus últimas novedades.

Las conferencias son registradas en cassettes y las grandes celebraciones trimestrales en cintas de video que luego los distribuidores compran y oyen o visualizan una y otra vez. A la vez, Ibero-net, una editorial fundada y gestionada por algunos de los primeros distribuidores de Amway-España, edita material de motivación, tipo libros y cassettes dirigido a los distribuidores. También edita una lujosa revista en la que se combinan homenajes, historias de éxito y material de motivación, así como un opúsculo llamado 'El Patrón del Éxito' en el que, en quince páginas y de manera muy sucinta se exponen las claves del éxito en el negocio Multinivel. Este opúsculo se cita e interpreta una y otra vez a lo largo de las reuniones. De hecho, las distintas conferencias pueden ser vistas como el

desarrollo de los diversos aspectos del 'Patrón del Éxito'. Dado que cassettes y video son réplicas de las conferencias y las conferencias son desarrollos de uno o varios de los 'Ocho Pasos del Patrón del Éxito', y que la literatura recomendada generalmente encaja dentro de alguno de estos pasos, se puede decir que todo este complejo esquema que supone el funcionamiento del sistema de marketing Multinivel, se construye a través de la interpretación, repetición, ampliación, contracción y dilatación a diferentes niveles de escala del mismo conjunto de elementos.

Tanto las intervenciones de los oradores como la naturaleza de los materiales de apoyo abundan en historietas, ejemplos y metáforas que permiten saltar de un plano de la realidad a otro. El tono que se usa es siempre optimista hasta el punto de evitar sistemáticamente cualquier expresión que implique duda, debilidad, incapacidad de manejar las circunstancias, escepticismo o fracaso. En estos actos públicos el discurso sólo puede ir en una dirección, hacia el éxito, el triunfo, hacia lo que los distribuidores llaman 'la realización de sus sueños'.

En estas circunstancias, el sistema de formación, con sus consignas de optimismo radical, sus desfiles de Testimonios del Éxito que animan a los asistentes a emular sus pasos, y la lluvia de reconocimiento de todo tipo y por todo tipo de acciones, crea una tensión poco habitual entre los modelos de éxito que desfilan ante sus ojos y su estatuto de 'Distribuidor Independiente'; entre los reconocimientos, la confianza que los líderes depositan en ellos y el trato que reciben como triunfadores, y sus dificultades para justificar este trato privilegiado; entre el despliegue de herramientas

y lecturas sobre las claves del éxito que usan y la confianza que depositan en la metodología del Patrón del Éxito, y sus dificultades para progresar económicamente en el Multinivel.

El 'Distribuidor Independiente', pues, se encuentra ante un dilema. A través de los Testimonios del Éxito, los líderes le narran una y otra vez su historia de vida para que aprenda de su ejemplo y él se representa a sí mismo, en el escenario, como a un triunfador; a través de los Reconocimientos es felicitado, premiado y alabado por algo que aún no ha conseguido, a través de la Formación, accede a una serie de herramientas en las que deposita su confianza más absoluta y, a través de la técnica del Pensamiento Positivo, controla sus emociones y su lenguaje, y niega la existencia del fracaso. Sin embargo, pocos son los que logran realizar sus objetivos. Ahí está el dilema, un distribuidor que está convencido de que pertenece a la mejor empresa del mundo, que tiene el mejor método para el éxito jamás publicado, que tiene los mejores líderes que están dispuestos a compartir con él sus experiencia y, a pesar de ello, sus esfuerzos no se desarrollan según las previsiones. En el sistema de Marketing Multinivel los 'Distribuidores Independientes' realizan sacrificios poco comunes que, en algunos casos, llega a suponer la pérdida de amistades, el conflicto familiar o la inversión de sumas de dinero en reuniones, viajes, hoteles y material de apoyo y formación que no siempre rentabilizan como desearían. A pesar de ello el camino hacia el éxito sigue fascinándoles.

En estas condiciones cabría preguntarse ¿por qué, pues, el sistema de Marketing Multinivel sigue prosperando? La respuesta manipulacionista y alienante,

basada en las malas artes de una minoría que juega con la codicia de la naturaleza humana, no me parece aceptable. La respuesta basada en el argumento del fraude económico, tampoco²³.

Conclusión

¿Por qué, pues, sigue prosperando el sistema de Marketing Multinivel? La explicación quizá deba buscarse en la capacidad que tiene para ofrecer un sistema de significados atractivo a determinado *target*.

Al introducirse en la cultura corporativa de Amway, una de las varias culturas del Marketing Multinivel²⁴, el 'Distribuidor Independiente' se compromete con una serie de objetivos personales que él mismo define, y asume una determinada actitud ante la vida. A partir de ahí, trata de armonizar esta actitud con su experiencia dentro del sistema. El contraste entre los modelos y la realidad diaria crean una tensión que puede resolver de dos maneras, bien culpabilizando el sistema y perdiendo su fe en las leyes del éxito, o bien incrementando su confianza en él y asumiendo que el fracaso se debe exclusivamente a su falta de rigor al aplicar dichas leyes. Si se produce la primera respuesta, el sujeto abandona el sistema e integra su experiencia a su estilo de vida anterior. En cambio, si se produce la segunda reacción, el sujeto se introduce en una espiral que le crea un conflicto fundamental entre la realidad y el deseo, conflicto que trata de resolver a través del consumo de los distintos productos culturales que le ofrece el sistema de Marketing Multinivel y que, a su vez, le animan a ser mejor vendedor, mejor distribuidor y

mejor consumidor. En estas condiciones, la tensión creada entre la actitud optimista del empresario intrépido y la experiencia cotidiana y desalentadora del fracaso, produce una respuesta que topa por un lado con la alienación y por el otro con el self-management. Dado que la alienación da lugar a un tipo de dependencia que no resulta productivo al sistema de Marketing Multinivel, el self-management se configura como la respuesta favorita y el blanco de todas las actividades que se realizan dentro de la red.

De esta manera este sistema supera la noción misma de participación ya que cada individuo es una encarnación del sistema. En el sistema de Marketing Multinivel, a través de la cultura corporativa, el individuo y la organización comparten una serie de valores comunes en relación al sentido del trabajo, la naturaleza del esfuerzo, el significado del éxito, el sentido de la vida misma o el valor de las recompensas. Cada individuo activo es un empresario intrépido que se compromete consigo mismo y con el sistema. Al proceder de esta manera, quizá no consiga realizar sus sueños individuales de éxito y grandeza, aunque sí que realiza los del liberalismo más radical, un individuo que vive y actúa en y para el mercado, un individuo que constituye un mercado en miniatura.

El sistema de Marketing Multinivel, pues, no sólo ofrece la posibilidad de modificar el estatus social y económico del consumidor, sino la posibilidad de reconciliar la separación entre la esfera social y la económica, entre el individuo que trabaja y el que consume, que caracteriza a las sociedades industriales. En este sentido, las distintas formas de participación en el trabajo constituyen, en su mayoría, ensayos y respuestas a la presión ejercida por dicha separación. Las experiencias de self-management dentro del sistema de Marketing Multinivel son otra, aunque en su caso, en vez de intentar establecer lazos entre lo económico y lo social, simplemente deja de actuar como si fueran dos dimensiones separadas, con lo que la participación se convierte, desde esta perspectiva, gracias a los contenidos de su cultura corporativa, en algo irrelevante.

La experiencia del Multinivel, pese a sus ya más de cincuenta años de historia a través de los cuales ha ido madurando y sofisticándose, sigue siendo aún una experiencia de vanguardia. Revela algo especialmente llamativo, la capacidad de un sistema de distribución para crear un sistema de significados, algo que, históricamente, parecía reservado a las instituciones religiosas, a los partidos políticos y a las comunidades históricas o indígenas.

Notas

1. Jordi Colobrans es miembro investigador del Departament d'Antropologia Social i Filosofia de la Universitat Rovira i Virgili, Tarragona. La realización de este trabajo ha sido posible gracias a una beca de investigación (FI) concedida por la Generalitat de Catalunya, Departament de Presidència,

Comissionat per a Universitats i Recerca, Direcció General de Recerca. Quiero expresar mi agradecimiento al profesor Davydd J. Greenwood del Departamento de Antropología de la Cornell University por sus valiosos comentarios al manuscrito original.

2. Este debate, a pesar de la novedad con la que algunos autores revisten la cuestión de la participación en la actualidad, es un debate que despertó el interés de políticos y economistas desde los principios de la revolución industrial misma. Socialistas utópicos como Saint-Simon, Fourier y Owen, autores marxistas y movimientos sindicales, comunistas y anarquistas plantearon ya la cuestión de la propiedad y el control de los medios de producción, la participación en la gestión, y diversas cuestiones relacionadas con la democracia industrial.

3. La participación como estrategia para incrementar la productividad y la competitividad (Aubrey, 1988) (Bradford y Cohen, 1984). También Peters y Waterman (1982), Denyson (1990), Kotter y Heskett (1992).

4. El trabajo como fuente de autorrealización personal (Wilson, 1974), o una experiencia enriquecedora (Bate, 1981).

5. La mejora de la calidad del trabajo a través de la participación (Bell, 1979).

6. Ackerman y Bauer (1976) destaca que las compañías en los US, a partir de los años 70, y debido a la presión social, tienen que negociar su responsabilidad social. Strauss (1986) observa que en momentos de crisis las relaciones entre managers y trabajadores se vuelven más cooperativas, a la vez, se pregunta si la participación sobrevivirá a los tiempos de crisis y se institucionalizará. DeWitt (1980) se pregunta por el futuro de la democracia industrial y, siguiendo las tesis de J.S. Mill, destaca la necesidad de que converjan política y economía.

7. Nabagodal (1964) se pregunta por qué fallaron los intentos de participación del trabajador en Bagladesh. Veinte años después, Manna (1987) se hizo la misma pregunta. Ambos hallaron que, una de las razones era que, a pesar de que las inversiones realizadas en estructuras de tipo participativo, el trabajador no tenía acceso a la toma de decisiones

importantes, sólo a las parciales con lo que su influencia era meramente nominal.

8. Greenwood (1991), Greenwood, Whyte y Harkavy (1993).

9. En Derrick (1969) diversos autores resumen los casos expuestos. Para el caso de Mondragón: Foot Whyte (1988).

10. En cada país las experiencias sobre participación han tomado diversas formas y nombres: Joint Consultation (UK), Partnerships Plans (USA), Comitees de Trabajo (Francia), Co-determinación en (Alemania del Este), Participación en el Management (Suecia) o Auto-gobierno en la ex-Yugoslavia.

11. Falsey (1989), Campdell y Tawadey (1992).

12. Deal y Kennedy (1982), Trice y Beyer (1984, 1985).

13. Kilman et al. (1985).

14. Fairhead (1988), Hampden-Turner (1990).

15. Geertz (1973).

16. Greenwood (1992), Schultz (1994).

17. Tolman (1909).

18. El debate no es nuevo, en *The Gospel of Wealth* de Andrew Carnegie (1900), fundador de la United States Steel Co. ofrece una visión integral de la relación entre economía, política y sociedad.

19. Gillespie (1970).

20. Ramsay (1986) observa que en la medida que se democratiza el lugar del trabajo a través de la participación, la participación misma se convierte en una forma de control.

21. Según Biggart (1989) este tipo de contrato surgió en los USA a finales de los años 40 como respuesta a las tasas y a los altos costes laborales que suponía mantener una red de vendedores.

22. Para una descripción más detallada de cómo funciona este sistema puede consultarse la obra de Mir Piqueras (1994) o, a partir de las obras realizadas por practicantes como las de Clothier (1991) o Graham (1993).

23. En 'Capitalisme Experimental. Rumors i Cultura Corporativa' he estudiado estas dos alegaciones desde la perspectiva del choque cultural y la circulación de rumores (Colobrans, 1996).

24. Otras culturas representativas desarrolladas a partir del sistema Marketing Multi-nivel son las de Mary Kay Cosmetics, Herbalife y Tupperware.

Bibliografía

ACKERMAN, R.; BAUER, R. A. 1976. *Corporate Social Responsiveness. The Modern Dilemma*. Reston, Virginia: Reston Publishing, Company.

AUBREY II, C. A.; FLEKINS, P. 1988. *Teamwork. Involving People in Quality and Productivity Improvement*. Milwaukee, Wisconsin: Quality Press. American Society for Quality Control and White Plans, New York: UNIPUB/Quality Resources, a división of Kraus-Thompson Organization Ltd.

BATE, P.; MANGHAM, I. 1981. *Exploring Participation*. Chichester-New York-Bribane-Toronto: John Wiley & Sons.

BELL, D. W. 1979. *Industrial Participation*. London: Pitman Publishing Limited.

BIGGART, N. W. 1989. *Charismatic Capitalism. Direct selling organization in America*. Chicago: Univ. of Chicago Press.

BOLMAN, L. G. & DEAL, T.E. 1987. *Modern Approaches to Understanding and Managing Organizations*. San Francisco-London: Jossey-Bass Publishers.

BRADFORD, D. L.; COHEN, A. R. 1984. *Managing for Excellence. The Guide to Develop High Performance in Contemporary Organizations*. US: John Wiley & Sons.

CAMPBELL, A.; TAWADEY, K.1992. *La Misión de los Negocios*. Madrid: Diaz de Santos.

CARNEGIE, A. 1900, 1965. *The Gospel of Wealth and other Timely Essays*. Cam-

bridge, Mass.: The Belknap Press of Harvard University Press.

CLOTHIER, P. 1992. *Marketing Multi-nivel*. Valencia: Promociones Jumerca.

COLOBRANS, J. 1996. "Capitalisme Experimental. Rumors i Cultura Corporativa". En *Revista de Etnografia de Catalunya*. Dossier: Cultura, Empresa i Organització, julio.

DEAL, T. E.; KENNEDY, A. A. 1982. *Corporate Cultures. The Rites and Rituals of Corporate Life*. Reading, Mass. (et al.): Addison-Wesley Publishing Company.

DENYSON, D. 1990. *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. New York: John Wiley and Sons.

DERRICK, P.; PHIPPS, J.-F. 1969. *Co-ownership, Co-operation and Control. An Industrial Objective*. London-Harlow: Longmans, Green and Co. Ltd.

DEWITT, S.1980. *Worker Participation and the Crisis of Liberal Democracy*. Boulder, Colorado: Westview Press.

FALSEY, T. A. 1989. *Corporate Philosophies and Mission Statements. A Survey and Guide for Corporate Communications and Management*. New York-Westport, Conn.-London: Quorum Books.

FAIRHEAD, J. 1988. *Design for Corporate Culture. How to Build a Design and Innovation Culture Using the Practice of Leading International Companies as Examples*. London: National Economic Development Office.

GEERTZ, C. 1973. *The Interpretation of Cultures*. US: BasicBooks, 1973.

GILLESPIE, J. 1970. "Towards Freedom in Work". En Benello, Roussopoulos (eds.): *The Case for Participatory Democracy*. New York: Grossman Publishers.

GRAHAM, G. 1994. *La venta Multinivel. Cómo crear su propia organización de ventas y distribución*. Madrid (et al.): Deusto.

GREENWOOD, D. J.; GONZÁLEZ, J. L. 1992. *Industrial Democracy as Process. Participatory Action Research in the Fagor Cooperative Group of Mondragón*. Van Gorcum, Assen/Maastrich: Van Gorcum & Comp B.V.

GREENWOOD, D. J. 1991. "Collective Reflective Practice through Participatory Action Research. A Case Study from the Fagor Cooperatives". En Schön (ed.): *The Reflective Turn. Case Studies in and on Educational Practice*. New York: Teacher's College Press, pp. 84-107.

GREENWOOD, D. J.; WHYTE, W. F.; HARKAVY, I. 1993. "Participatory Action Research as a Process and as a Goal". *Human Relations*, 46 (2).

HAMPDEN-TURNER, C. 1990. *Creating Corporate Culture. From Discord to Harmony*. Reading, Mass. (et al.): Addison-Wesley Publishing Company, Inc.

KILMANN, R.; SAXTON, M.; SHERPA, R. and associates (eds.): 1985. *Gaining Control of the Corporate Culture*. San Francisco-London: Jossey-Bass Publishers.

KOTTER, J.; HESKETT, J. 1992. *Corporate Culture and Performance*. New York. Th Free Press.

MANNAN, M. A. 1987. *Workers' Participation in Managerial Decision-Making. A Study in a Developing Country*. Delhi: Daya Publishing House.

MIR PIQUERAS, J. B. 1994. *La Venta*

Domiciliaria. Del Puerta a puerta al Multinivel. Madrid: Díaz de Santos.

NABAGOPAL, Das 1964. *Experiments in Industrial Democracy*. London: Asia Publishing House.

PETERS, T.; WATERMAN, R. H. 1982. *In Search of Excellence*. New York: Harper & Row.

RAMSAY, H. E. 1986. "Industrial Democracy and the Question of Control". En Davis, Lansbury (eds.): *Democracy and Control in the Workplace*. Melbourne: Longman Cheshire, pp. 52-69.

SCHULTZ, M. 1994. *On Studying Organizational Cultures. Diagnosis and Understanding*. Berlin-New York. Walte de Gruyter.

STRAUSS, G. 1986. "Workers's Participation in the US». En Davis, Lansbury (eds.). Melbourne. Longman Cheshire, pp. 313-331.

TOLMAN, W. H. 1909. *Social Engineering*. New York: Hill Books Co.

TRICE, H. M.; BEYER, J. M. 1984. "Studying Organizational Cultures Through Rites and Ceremonials". *Academy of Management Review*, 9 (4).

TRICE, H. M.; BEYER, J. M. 1985. "Using Six Organizational Rites to Change Culture". En Kilmann, Saxton, Sherpa, and associates (eds.): *Gaining Control of the Corporate Culture*. San Francisco-London: Jossey-Bass Publishers, pp. 370-399.

WHYTE, W. F.; WHYTE, K. K. 1988. *Mondragón, más que una utopía*. San Sebastián: Txertoa.

WHYTE, W. F. 1991. *Participatory Action Research*. Newbury Park-London-New Delhi: Sage Publications.

WILSON, H. B. 1974. *Democracy and the Work Place*. Montréal: Black Rose Books.



LAS TRANSFORMACIONES EN LA ORGANIZACIÓN Y EL CONTROL DEL TRABAJO EN LA EMPRESA MULTINACIONAL C.E.N.L.O. S.A.

ROSA SATUÉ LÓPEZ.
Universidad de Sevilla.

Introducción

Esta comunicación se centra en uno de los temas que estoy estudiando en una investigación más amplia sobre culturas del trabajo y sexo-género en el sector agroindustrial de aceitunas de mesa en el Aljarafe sevillano¹. Aunque en este estudio se comparan seis empresas diferentes (dos cooperativas, una empresa de ámbito estatal, una andaluza, una familiar y una multinacional), en estas páginas sólo hablaré de la mayor de ellas: la multinacional CENLO, S.A.

Esta empresa se encuentra entre las poblaciones de Espartinas y Umbrete, situadas al oeste de la capital y próximas a ésta, a 12 y 15 kilómetros de distancia respectivamente.

La comarca del Aljarafe se fue especializando progresivamente en el cultivo del olivar de verdeo, lo que explica la presencia de industrias aceituneras en la zona; sin embargo, las transformaciones económicas sufridas a partir de los años sesenta y setenta han ido restándole importancia al carácter eminentemente agrícola de su economía y, en la actualidad, gran parte de la población activa ha tenido que buscar su ocupación en Sevilla, en la construcción, los servicios o la

industria, desplazándose a diario a la capital.

Breve historia de la empresa.

La actual fábrica tiene su origen en un «almacén»² de aderezo³ de aceitunas que se abrió a finales del pasado siglo o principios de éste, siendo uno de los «almacenes» que pertenecían a la empresa Agroaceitunera de Utrera (Sevilla)⁴. Al morir su fundador, las instalaciones de Umbrete pasaron a ser propiedad de un sobrino suyo, Ricardo de la Serna Luque, en 1953. Toda la producción se enviaba fuera del país a granel, en bocoyes o toneles de madera, hasta que Ricardo de la Serna se asoció con un grupo de empresarios del sector aceitunero para construir una planta de envasado, con el fin de evitar que el mayor margen de los beneficios se quedara en los EE.UU., donde se envasaban las aceitunas.

La «planta», como se la conoce en la zona, o Compañía de Envasado del Loreto, se construyó justo enfrente del «almacén» Ricardo de la Serna, sobre terreno perteneciente a éste. En 1971 abrió sus puertas, siendo Ricardo de la Serna el mayor accionista y con una pequeña

parte de capital estadounidense en lo que se refiere a distribución del producto. Paulatinamente fue entrando más capital de Estados Unidos en CENLO S.A.⁵ ante la necesidad de nuevas inversiones en bienes de equipo y por medio de la compra de las acciones a los socios originales. En 1979 murió Ricardo de la Serna y sus herederos vendieron el resto de las acciones de la compañía de envasado, aunque siguieron con un contrato de relación.

En abril de 1983 la empresa de Ricardo de la Serna, conocida como El Loreto, fue absorbida por CENLO S.A., quedando ambas fábricas, la de aderezo y la de envasado, en manos de la multinacional estadounidense Durkee French Foods, manteniendo la familia de Ricardo de la Serna sólo el cinco por ciento de las acciones. Las dos fábricas pertenecieron a esta multinacional hasta 1988, con un intermedio de poco tiempo en que fue adquirida por una multinacional inglesa.

El 29 de abril de 1988 fue vendida a la multinacional, también estadounidense, Campbell Soup Company, a la que parece que sigue perteneciendo actualmente a pesar de hallarse en venta desde hace más de dos años, según rumores.

Esta fábrica fue desde el principio una fuente de trabajo importante para las localidades cercanas: Bollullos de la Mitación, Benacazón, Villanueva del Ariscal, Salteras, Sanlúcar la Mayor... y, sobre todo, para Umbrete y Espartinas, las poblaciones más próximas. Las industrias aceituneras de la comarca, que iban aumentando su producción progresivamente, llenaron el vacío en las ofertas de trabajo que se produjo a consecuencia de la mecanización en el campo⁶, ya que demandaban mucha mano de obra, de manera temporal, durante los meses de

recolección de la aceituna y los periodos de clasificado y escogido, y poco tiempo más por tratarse de un producto perecedero, y muy dependiente de los pedidos de aceitunas aderezadas que se hacían desde el exterior. Durante este período, muchos hombres y, sobre todo, mujeres, encontraban un puesto de trabajo en estas industrias. Estas empresas sirvieron para atenuar el paro estacional agrícola y actuaron como un factor de freno a la emigración⁷.

El componente más importante de la fuerza de trabajo de las industrias de aderezo de aceitunas eran las mujeres, muy superiores en número a sus compañeros, en una proporción del 75/80 % respecto al total del personal trabajador, ya que éstas realizaban las tareas de escogido, deshueso y relleno de manera manual, tareas para las que éstas eran consideradas más adecuadas, ya que exigían delicadeza, paciencia y habilidad manual, atributos asociados al sexo mujer. Además, las mujeres representaban un conjunto de la población que se hallaba «desocupado» y del que era fácil disponer cuando se necesitaba mucha fuerza de trabajo. La cantidad de mano de obra femenina que estas industrias demandaban a las localidades próximas era tan importante, que la mayoría de las mujeres que en la actualidad tienen más de 36 años han pasado una parte de su vida (desde los 12 o 14 años a los 23/26 años) dentro de ellas.

En los años setenta aumentó el consumo de aceitunas de mesa en España y la exportación, lo que tuvo su repercusión en la demanda de mano de obra, siendo este el periodo en que más personas estaban ocupadas en la empresa, ya que las nuevas máquinas todavía no se habían introducido y el trabajo manual se-

guía siendo muy importante. En 1976 trabajaban, sólo en la empresa de Ricardo de la Serna, unas mil mujeres y unos doscientos hombres.

Sin embargo, a finales de los setenta y principios de los ochenta, la fábrica se mecanizó. El resultado fue la pérdida de gran número de puestos de trabajo. El «almacén», desde entonces, ha dejado de ser uno de las principales ofertadores de trabajo para las mujeres en las localidades próximas a éstas, y se ha ido produciendo una progresiva disminución de la plantilla, siendo 1989 el último año en que entraron nuevas faeneras y nuevos peones en C.E.N.L.O. S.A. Si la empresa ha necesitado más mano de obra ha recurrido a la modalidad de contratos temporales por seis meses.

En la actualidad, la plantilla completa de CENLO S.A. es de 440 personas, de las cuales 90 son personal de oficinas y subalterno (directivos, administrativos, jefes, encargados, porteros, personal médico, telefonistas..), 146 pertenecen al centro de proceso (antigua empresa de Ricardo de la Serna) y 223 a la planta de envasado. Existen dos tipos de contrato: Fijos (habiendo solamente 29 obreros y 2 obreras con esta modalidad) y Fijos de trabajos discontinuos⁸ (354 trabajadores/as).

Las categorías existentes para el personal obrero son las siguientes:

— femeninas: escogedora (17 trabajadoras), rellenadora (60), deshuesadora (10), faenera (81), botera (42), monitora de boteras (7) y operaria de laboratorio (11).

— masculinas: peón (101 trabajadores), carretilla (12), mecánicos (33), electricista (4), oficial de poliéster (2), albañil (2) y pintor (2).

Desde que la empresa fue adquirida

por la Campbell Soup Company la cantidad de trabajo necesario ha disminuido a causa de la alta tecnificación de la fábrica (se produce mucho más en menos tiempo) y, como consecuencia, a penas la mitad de la plantilla permanece empleada más de ocho o nueve meses al año, siendo muchos/as los/as trabajadores/as fijos-discontinuos que llevan parados/as más de tres años o trabajando en la empresa algunos días durante la campaña.

Las transformaciones en la organización y control del trabajo en la multinacional C.E.N.L.O.S.A.

«El 'control' es (..) una de las claves explicativas tanto del conjunto estructural como del funcionamiento global de la empresa capitalista, pero sobre todo, es el elemento configurador de las diferentes formas de organización del trabajo diseñadas y puestas en práctica por el capital para que la fuerza de trabajo se transforme en trabajo efectivo productor de plusvalor». (Castillo Mendoza, 1990:118).

Es la distinción entre fuerza de trabajo (energía humana) y trabajo (rendimiento de la fuerza de trabajo) la que hace necesaria la existencia de una organización del trabajo y de unos mecanismos de control (ya sean el ejercicio de la autoridad directa u otras formas más sutiles), para que el capitalista obtenga de los/as trabajadores/as un comportamiento que no queda garantizado por las obligaciones contractuales.

Siguiendo la tipología que establece Edwards, podemos decir que en la antigua fábrica de aderezo (actual centro de proceso) se daba una forma de control

«simple». Es decir, se trataba de una empresa dirigida por un solo empresario, con capataces y administradores, una encargada para las secciones de clasificado, deshueso y relleno (es decir, una encargada o «maestra» para todas las trabajadoras) y un encargado o «maestro» de patio para el almacén, cocido de aceitunas y patio (es decir, para todos los trabajadores). El maestro de patio hacía las funciones de encargado general, puesto que también supervisaba las tareas de la maestra. Por encima de éste estaba el «apoderado», que era el que se entendía con el dueño de la empresa. El «maestro» y la «maestra» ejercían el poder personalmente, animando a los/as trabajadores/as, atemorizándolos/as, premiando o sancionando su comportamiento. Así mismo, el patrón, aunque no de manera constante, solía ejercer una supervisión personal del trabajo, siendo una persona conocida y respetada por los/as trabajadores/as.

Desde su apertura en 1971 la planta de envasado disponía de un encargado/a para cada una de las secciones existentes en este centro. Al anexionarse CENLO el «almacén» de Ricardo de la Serna impuso el mismo tipo de organización y se crearon puestos de encargados/as para las diferentes secciones del que pasó a ser el Centro de Proceso. Se requería de éstos/as encargados/as una actitud respetuosa en el trato con los/as trabajadores/as y, por ello, se deshicieron de «los mandos problemáticos». Además, se empezó a valorar más la cualificación formal que la experiencia y se separaron las funciones de «maestro» y de supervisor, pasando la primera a un químico titulado y la segunda a los jefes y encargados/as. Todo esto forma parte del proceso de cambio en el que se pasa

de una forma de control simple a unas formas de control estructurales.

Las formas estructurales de control se caracterizan por estar insertas en la constitución misma de la organización, justificando su necesidad en las exigencias propias del diseño científico-racional de su estructura, condicionando el comportamiento de los/as trabajadores/as a través de la estricta regulación de los factores técnicos y formales y no en un poder personal y arbitrario.

A través de la tecnología, aunque se presente ésta como una consecuencia de la racionalización de la empresa y de las necesidades de la producción, de manera que rara vez los/as trabajadores/as se oponen a su introducción, se consiguió aumentar el control sobre los/as trabajadores/as. La dirección de la empresa a partir de la tecnología configuró la estructura de puestos de trabajo y fijó la distancia entre los mismos, predeterminó los ritmos, privando a los/as trabajadores/as en una cadena de producción del escaso control sobre la velocidad y el ritmo de trabajo que tenían antes, varió cualificaciones, especificó la movilidad física permitida y delimitó la disposición espacial de las máquinas, con lo que podía someter a los/as trabajadores/as a sus exigencias y necesidades, convirtiéndolos/as en apéndices de las máquinas y aumentando su subordinación. Aplicando técnicas tayloristas se consiguió parcelar muchas de las tareas y aislar a los/as trabajadores/as en sus puestos de trabajo.

La empresa a través de un diseño organizativo ha aumentado la distancia social entre los supervisores y los/as subordinados/as, canalizando el poder de decisión a partir de niveles jerárquicamente superiores, de manera que se re-

duce el grado de control de cada grupo. El «maestro» y la «maestra» han sido sustituidos por un encargado/a para cada sección de la fábrica, cuya responsabilidad es la de distribuir el trabajo entre el personal a su cargo y cuidar de la disciplina. A su vez éstos/as son supervisados por el Jefe de Segunda de Producción o por el Jefe de Segunda de Mantenimiento, los que responden a las órdenes de los Jefes de Primera de Producción y de Mantenimiento, que a su vez están bajo la dirección del Director de Producción y Mantenimiento. Además de este director existe uno para cada una de las áreas en que se haya dividida la organización de la empresa: Comercial nacional, Exportación, Recursos Humanos, Control de Calidad y Microbiología. Y coordinando a todos ellos y actuando de intermediario con la casa central en los Estados Unidos un Consejero-delegado o «controler». Los mandos son de libre designación de la empresa y ésta elige a aquellos/as trabajadores/as que les son leales y que mejor han interiorizado los objetivos de la empresa.

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, tal como establecen las Ordenanzas Laborales del Olivo. La empresa ha diseñado una estructura de puestos parcelando y restringiendo las tareas de los/as trabajadores/as, simplificándolas de manera que amplía el control del rendimiento. A cada trabajador o trabajadora se le asigna una tarea concreta sobre la que es fácil medir el rendimiento. Sin embargo, esta medición es más factible en las tareas de producción, donde las máquinas establecen el ritmo de trabajo y si el rendimiento esperado no se cumple es responsabilidad del trabajador/a o del mal funcionamiento de la máqui-

na. Las tareas de mantenimiento no son fácilmente medibles en criterios de rendimiento, ya que el mecánico encargado de arreglar la máquina tiene más posibilidades de establecer su propio ritmo de trabajo, a pesar de la supervisión del encargado.

A través de la definición de las funciones de las distintas categorías se establecen puestos para mujeres y puestos para hombres, sin que haya en esta empresa ninguna categoría mixta fuera del ámbito administrativo. Así, por ejemplo, a las categorías de escogedor, rellenador y faenero (tal como se expresan en el Convenio Colectivo), ocupadas en exclusiva por mujeres, les corresponden tareas rutinarias y monótonas, con un ritmo de trabajo elevado, que precisan de cualidades como minuciosidad, delicadeza y habilidad manual (además de capacidad para la inmovilidad espacial); todas ellas consideradas innatas en las mujeres por los responsables de la empresa -así como de la sociedad en general- por no haber sido adquiridas a través de una formación específica. La diferente distribución de tareas entre hombres y mujeres hace difícil la comparación de los ritmos de trabajo y del rendimiento de unos y otras. De hecho, cuando alguna vez las mujeres han sido sustituidas por varones en determinadas tareas, como por ejemplo en el escogido de aceitunas, éstos han realizado el trabajo mal -como estrategia para evitar una tarea que no les gusta- demostrando así su «incapacidad masculina» para dicha tarea; y ésta es precisamente la lectura que han hecho los encargados, jefes y directivos de este comportamiento: los hombres no cuentan con las cualidades naturales para determinados trabajos, como queda claro en la siguiente cita:

«Ahora como el hombre esté quieto cogiendo unas aceitunitas y demás, quizás por eso, porque necesita desgastar unas energías, cosa que no hace, pues lógicamente termina poniéndose malo, mal de carácter, mal de todo y termina mareándose» (Director de Recursos Humanos).

El que no se les exija una adaptación a estos puestos de trabajo, como sí se les exige a las mujeres si quieren conservar su empleo, hace pensar que existe un respaldo por parte de la dirección hacia los hombres o una especie de «solidaridad masculina» entre directivos, mandos intermedios y obreros.

Otros mecanismos de control se ejercen a través de políticas de fuerza de trabajo, como pueden ser la política salarial (formas de retribución, mecanismos de incentivación, complementos extrasalariales); la política de personal (prácticas o medidas de carácter disciplinario); la política de empleo (manejo de los mecanismos de contratación con intencionalidad conformadora de la fuerza de trabajo); y los mercados internos (normas y procedimientos que determinan los requisitos y mecanismos necesarios para acceder a cada puesto). Todo esto comprendería lo que Edwards denomina la «ley de la empresa», el «mandato de la ley» que sustituye al «mandato del supervisor». Esta «ley» está plasmada en las Ordenanzas Laborales del Olivo y en el convenio colectivo de la empresa, sin que existan unos reglamentos de régimen interior dictados exclusivamente por la empresa.

Las sanciones y «arrestos» (suspensión del empleo y sueldo) tan frecuentes en el pasado para controlar y conseguir un rendimiento de los/as trabajado-

res/as, así como su sumisión, la interiorización del poder u de las relaciones sociales de producción en las que se encuentra el/la trabajador/a, han dejado de ser una forma importante para conseguir los objetivos de la empresa. Ahora han sido sustituidos por mecanismos más sutiles y menos personalizados.

Algunas estrategias desarrolladas en la empresa.

C.E.N.L.O., como otras empresas acetureras del Aljarafe, se fue mecanizando entre los años 1976 y 1980. Al desaparecer el trabajo manual e introducirse las máquinas de deshueso primero y luego las de deshueso y relleno, llamadas metralletas por la rapidez con que hacían su función, la mayoría de las trabajadoras ya no eran necesarias. Sin embargo, no se produce una expulsión dramática de éstas, sino que aprovechándose de la existencia del «Premio de Nupcialidad» creado por el Fuero del Trabajo franquista, y mantenido después en las Ordenanzas Laborales del Olivo y en los convenios colectivos del sector (premio que en realidad significaba una indemnización por despido al casarse las mujeres), se sigue la estrategia de ir introduciendo la nueva maquinaria paulatinamente y de esperar a que las trabajadoras fueran causando baja de manera «natural»; bajas que empiezan a multiplicarse al extenderse el rumor de que el «Premio de Nupcialidad», o la dote, iba a dejar de ser percibido al entrar en vigor la recién nacida Constitución y el Estatuto de los Trabajadores. Rumor que posiblemente se extendió no por casualidad.

Como ya hemos dicho, en 1983 las

dos empresas se constituyen formalmente como una, sin embargo, se mantienen separadas las dos plantillas de trabajadores/as. A excepción del personal de oficinas, encargados/as, jefes y directivos, cada trabajador/a fue asignado estrictamente al centro de trabajo al que pertenecía desde su ingreso en la empresa. El motivo de esta decisión de la dirección lo podemos comprender atendiendo a las desiguales características de ambos centros de trabajo. Mientras que en el antiguo «almacén» formaban parte de la plantilla un alto número de trabajadores y trabajadoras mayores, más manejables y todavía temerosos/as de las formas propias del régimen franquista; los/as trabajadores/as de «la planta» eran todos/as jóvenes, optimistas con el sistema democrático y dispuestos a luchar por mejorar las condiciones de trabajo. La distinta evolución sindical que han seguido los dos centros de trabajo muestra estas diferencias.

En las dos empresas hubo un grupo de trabajadores/as vinculados al P.T.E. (Partido del Trabajo) que habían presentado una candidatura del S.A.T. (Sindicato Andaluz del Trabajo) en las primeras elecciones sindicales. En «la planta» este grupo estaba respaldado por la mayoría de los/as trabajadores/as, lo que se materializó en un comité de empresa íntegro de este sindicato; pero en «el almacén» los/as trabajadores/as estaban divididos/as a consecuencia de la intervención de la empresa. La dirección había conseguido que poco antes de las elecciones se formara una candidatura independiente que siguiera las directrices de la empresa con algunos trabajadores a los que les habían ofrecido el puesto de «encargaílo» (o «quita-verguenzas»⁹). Los votos se dividieron y se

formó un comité de empresa mixto donde los/as representantes del S.A.T. eran mayoría. Posteriormente se consiguió debilitar del todo al S.A.T. dentro de la empresa al expulsar de ésta a algunos de sus delegados. Esta división interna entre trabajadores/as tenía su repercusión en las luchas para mejorar las condiciones de trabajo, así mientras «la planta» prácticamente paraba en bloque, en «el almacén» ni paraban todos/as ni duraban mucho tiempo en la puerta de la fábrica. Ante esta situación es lógico que la nueva empresa optara por seguir la estrategia de mantener las dos plantillas separadas y, así, debilitar la lucha obrera en una empresa con muchas reivindicaciones por parte de los trabajadores y trabajadoras.

Una característica fundamental del sistema capitalista es el conflicto capital-trabajo. Toda empresa capitalista intenta sacar ventaja en este conflicto inherente al sistema. Una de las formas más eficaces de conseguirla es dividiendo a los/as trabajadores/as. Es por ello que a la empresa le interesara crear el máximo número de categorías profesionales posibles, para que de este modo hubiera menos identificaciones entre trabajadores/as. Las Ordenanzas del Olivo establecían dos posibilidades en la creación de escalafones: por antigüedad en la empresa o por antigüedad en la categoría profesional. Los escalafones sitúan a los/as trabajadores/as por el orden en que se incorporaron a la empresa, de manera que cuando se necesita personal deben entrar a trabajar primero los/as que tienen los primeros números de escalafón (hay que tener presente que la mayoría de los/as trabajadores/as tienen un contrato fijo-discontinuo). Los dos comités de empresa habían intenta-

do que se creara un único escalafón o que al menos no se crearan más (puesto que ya estaban creados los escalafones por categorías para las trabajadoras) para evitar que personas con menos antigüedad en la empresa estuvieran trabajando mientras que otras estuvieran paradas, y así mismo porque eran conscientes de que las nuevas categorías y escalafones eran una herramienta muy útil para la empresa porque permitía colocar en posiciones beneficiosas a los trabajadores y trabajadoras más leales a la empresa. Pero la dirección intentaba dividir a la masa de trabajadores, y lo consiguió reclutando a algunos trabajadores para una nueva candidatura a las elecciones sindicales, prometiéndoles una serie de ventajas y cambios en la categoría profesional, y una vez que éstos formaron el nuevo comité de empresa apoyaron la propuesta de la dirección, creándose los escalafones de mecánicos y carretillas.

Otro elemento que contribuye a la división entre trabajadores/as es la división sexual de las tareas que se da en el proceso de trabajo, a la cual nos hemos referido anteriormente. Ésta no se explicita formalmente sino que se oculta, o se disfraza, bajo una separación en categorías profesionales: por ejemplo, peones y faeneros; ya que si no representaría claramente una discriminación sexual. Todos los peones son hombres y «todos los faeneros» son mujeres, no existiendo, «lógicamente, la categoría de peona» (en palabras de un directivo de la empresa). A ambas categorías pertenecen las personas que realizan trabajo definido como no cualificado, sin embargo, al salario de los peones se le añade un incremento por esfuerzo físico y dureza de las tareas que no reciben las faeneras y que distan-

cia los salarios que unos y otras reciben semanalmente (sin llegar a las diferencias salariales que se daban antes por las que las trabajadoras cobraban menos de la mitad que los trabajadores). Se conceptualiza el trabajo de los peones-hombres como duro y el de los faeneros-mujeres como «liviano». Es objetivo que muchas de las tareas que realizan los peones exigen -o exigían, ya que el avance tecnológico ha eliminado en gran medida la necesidad de la fuerza física-mayor potencia muscular de la que suelen tener las mujeres, pero también es objetivo que la mayoría de las tareas que realizan las faeneras requieren mayor resistencia física (estar «a pie-parado» en una línea de envasado, en un tapiz de escogido o pendientes de las máquinas rellenas). ¿De qué manera se llega a la consideración de que un trabajo debe estar mejor pagado que el otro?; ¿por qué se valora más la fuerza física que la resistencia, o la delicadeza o la habilidad en las manos, si todas se consideran cualidades innatas en uno u otro sexo?

Las mujeres son un grupo socialmente definido sobre el que operan muchos valores que pueden justificar en nuestra sociedad que reciban menores ingresos que los hombres, ya que ellas no tienen la función social de mantener a la familia; esta sigue siendo una obligación masculina. Los empresarios se aprovechan de estos valores culturales para ir a por la baja en los salarios, y así conseguir mayores beneficios, manteniendo una discriminación salarial con respecto a las mujeres, sin que por ello se produzca un descontento generalizado en la masa de trabajadores/as. De hecho, en la empresa estudiada se presentó una demanda a Magistratura del Trabajo¹⁰ a causa de la diferencia de salarios entre

trabajadores y trabajadoras, y esta acción sólo fue apoyada por algunos varones y la mitad de las mujeres empleadas en la fábrica.

Actualmente, en esta empresa altamente tecnificada, donde la distinción entre la «dureza» y la «liviandad» de las tareas ya no es tan patente como antes, muchos/as de los/as trabajadores/as justifican, o consienten, la división del trabajo existente argumentando que los hombres no pueden «estar quietos» y que las mujeres soportan mejor la inmovilidad que exige las tareas que realizan. Esta «facilidad» para la inmovilidad, para el uso restringido del espacio, la han

adquirido las mujeres en un proceso de socialización destinado a tenerlas controladas, en el cual se ha canalizado su cuerpo hacia un contención reservado y una inmovilidad ideal hacia la que debían tender. Mientras que los hombres han aprendido a maximalizar su espacio, a moverse con más libertad que las mujeres. Estas actitudes diferenciadas por sexos que podemos observar fácilmente al pasear por las calles o al entrar en un bar, se reproducen en el centro de trabajo, siendo esta cualidad (supuestamente innata en las mujeres) una de las capacidades que hacen que la adaptación al puesto de trabajo sea menos costosa.

Notas

1. Tesis doctoral dirigida por el Dr. Isidoro Moreno Navarro, que se inscribe en el marco del proyecto «Conformación, reproducción y transformación de las identidades sociales en Andalucía: etnicidad, identidades locales, culturas del trabajo y de género» (PB91-0337), coordinado por el Dr. Isidoro Moreno Navarro.

2. Denominación por la que se conoce a las fábricas de aceitunas en las poblaciones observadas.

3. Proceso por el se hacen comestibles las aceitunas.

4. Empresa fundada por un antiguo arriero, D. Eutilio de la Serna, el cual abrió su primer «almacén» en Utrera y más tarde otros en las localidades de Dos Hermanas, Arahal y Umbrete.

5. Compañía de envasado del Loreto.

6. A partir de los años cincuenta empezó un proceso de capitalización intensiva de la agricultura en Andalucía que dio lugar a la mecanización de algunos cultivos, como el cereal y otros cultivos que necesitaban mucha fuerza de trabajo. Proceso que afectó al Aljara-

fe a finales de los años sesenta y, sobre todo, durante los setenta. Esto provocó la expulsión de mucha mano de obra de la agricultura y un nuevo reparto del trabajo existente, en el que las mujeres cada vez encontraban menos tareas que realizar en el campo.

7. Otro factor de freno a la emigración lo constituye la existencia de gran número de pequeñas explotaciones agrícolas, que a pesar de no aportar lo suficiente para sobrevivir de ellas, sí eran un complemento a los ingresos de los grupos domésticos.

8. Los trabajadores y trabajadoras contratados/as para cometidos que por su naturaleza no son permanentes en la empresa y que se realizan por campañas.

9. Término por el que los/as trabajadores/as se refieren a unos empleados que no tienen una ocupación demasiado clara en la producción.

10. Magistratura de Trabajo falló a favor de la empresa y se presentó un recurso al Tribunal central, el cual falló también a favor de la empresa alegando que no había discriminación por razón de sexo.

Bibliografía

BORDERIAS, C. 1993. «Trabajo e identidad femenina en la España Contemporánea. La Compañía Telefónica, 1924-1980». Barcelona: Icaria Editorial.

CASTILLO MENDOZA, C.A. 1990. «Control y organización capitalista del trabajo. El estado de la cuestión». *Sociología del Trabajo*, Nueva época, 9: 117-139.

EDWARDS, R.C. 1983. «Las relaciones sociales de producción de la empresa y la estructura del mercado de trabajo». En Toharia: *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Madrid: Alianza Universidad, pp.141-155.

EDWARDS, R.C. 1983. «Conflicto y control en el lugar de trabajo». En Toharia: *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Madrid: Alianza Universidad, pp.395-421.

GINTIS, H. 1983. «La naturaleza del intercambio laboral y la teoría de la producción capitalista». En Toharia: *El mer-*

cado de trabajo: teorías y aplicaciones. Madrid: Alianza Universidad, pp.157-191.

GUERRA, E. 1988. «El trabajo de las mujeres: modelos interpretativos para comprender el presente e imaginar el futuro». *El Trabajo a través de la mujer, Sociología del Trabajo*, Nueva Época, 3.

GUZMAN, V. 1988. «Prácticas obreras y estereotipos sexuales». *El Trabajo a través de la mujer, Sociología del Trabajo*, Nueva Época, 3.

HOMS, O., KRUSE, W., ORDOVAS, R., Y PRIES, L. 1987/88. «Cambios en las empresas y requerimientos de cualificación en España». *Sociología del Trabajo*, 2:101-114.

RECIO, A. 1987. «Trabajadores desiguales. Segmentación de la clase obrera y estrategias laborales». *Mientras Tanto*, 28.

YOUNG, K. 1979. «Modos de apropiación y trabajo femenino: Oaxaca, México» en *Antropología y feminismo*, pp. 267-301.

«HACER LOS PORTES», «EL TRASPERLO» Y OTRAS FORMAS DE CONTRABANDO

RAFAEL CÁCERES FERIA

JOSÉ MARÍA VALCUENDE DEL RÍO

Universidad de Sevilla

Introducción

El análisis del contrabando conlleva diversos problemas, primero de carácter práctico, en el sentido de que es una actividad que se ha desarrollado de un modo más o menos oculto, lo que dificulta su cuantificación; y segundo, de carácter teórico, en el sentido que su consideración como tal es fruto no de la propia actividad en sí, sino de la definición legal de la misma. La regulación de la ley del intercambio de bienes delimita qué es comercio y qué es contrabando. Pero estas diferencias no son puramente cuantitativas en tanto que modifican sustancialmente las características del trabajo en sí. La realización de cualquier actividad laboral, no implica necesariamente que la misma sea considerada «trabajo». Para que se produzca esta consideración se requiere de un reconocimiento social y en la mayor parte de los casos de un contrato (formal o informal) y de una remuneración económica. Sin embargo, en ocasiones nos encontramos que factores como la «retribución económica» no son suficientes a nivel emic para definir el trabajo: su carácter más o menos oculto o su no reconocimiento público impide y genera una visión particular sobre determinadas actividades, como así sucede con las

múltiples formas de contrabando. Aunque existe una definición clara y precisa de lo que se considera contrabando: «mercaderías o géneros prohibidos introducidos fraudulentamente» «introducción o exportación de género sin pagar los derechos de aduana a los que están sometidos legamente»; sin embargo en la realidad sus formas son diversas y cambiantes. Su carácter ilegal dificulta su cuantificación, a la que solamente nos podemos aproximar a partir de datos de carácter indirecto. A pesar de estos problemas iniciales, consideramos que su importancia económica y social justifica la necesidad de su análisis en una zona fronteriza donde este comercio a gran y pequeña escala tuvo en determinados periodos históricos una importancia fundamental, aunque cambiante en función de las características de cada sociedad local y de las estrategias económicas de los diferentes sectores sociales y de actividad.

El contrabando tiene una doble lectura, primero como una estrategia de subsistencia de los actores locales frente a las imposiciones del Estado y, en segundo lugar como un trabajo más para un reducido grupo de personas que en una etapa determinada de su vida se especializaron en el comercio al margen de la ley. En ambos casos hay siempre una percepción

de provisionalidad, aspecto de indudables repercusiones para comprender su habitual consideración como no trabajo. De este modo una misma actividad puede generar distintas culturas del trabajo y es que aunque efectivamente el trabajo ocupe una posición central en el funcionamiento social y en la configuración de las identificaciones colectivas, el problema es definir cuándo y en qué sentido; qué elementos del trabajo son extrapolables fuera del ámbito puramente laboral; cuándo y por qué el trabajo es una parte central de la identidad de un individuo o bien cuándo y por qué el trabajo pasa a formar parte de un modelo de identificación colectivo. Con estas preguntas pretendemos delimitar y restringir la utilización del concepto, diferenciando los aspectos que nacen en el ámbito laboral, de aquellos que son fruto de su significación social, atribuyendo a este último unas implicaciones que no son fruto del trabajo en sí¹.

El carácter reificado de la cultura del trabajo en determinados análisis tiende a crear esquemas mecanicistas en los que el individuo es eliminado. Los problemas que se plantean con una explicación totalizante del concepto, cajón de sastre donde se incluyen los aspectos que surgen de la propia actividad con los aspectos que surgen de otros ámbitos, es que cualquier elemento de la vida social puede ser (es) considerado como producto de: la cultura del Trabajo; aunque no queda claro si es del trabajo con mayúsculas o de trabajos concretos o de la cultura de empresa, o de clase, o profesional, etc. La máquina hace al hombre que no es más que un engranaje de la mecánica social. El violín, parafraseando a C. Geertz, se convierte en la música.

A partir de la investigación sobre el terreno queremos analizar cuándo una actividad es considerada trabajo, su significación social en un tiempo y espacio concretos, y los factores ajenos al mundo laboral que influyen en esa consideración. Nuestra finalidad es delimitar los modelos de identificación en relación a los distintos tipos de contrabando a partir de las restricciones impuestas por la pertenencia a un Estado y de las condiciones que nacen del ámbito puramente laboral, que en algunos casos se convierten en elementos de identificación de una sociedad local. No renunciamos a la utilización del concepto cultura del trabajo, aunque restringiendo su significado y teniendo en cuenta que el trabajo no es tomado de forma totalizante. A partir de esta comunicación pretendemos contribuir al debate, proporcionando algunas respuestas pero sobre todo preguntas que contribuyan a hacer operacionales determinados conceptos a la hora de interpretar y analizar la realidad social.

Marco geográfico

La frontera luso española en Andalucía se extiende desde Encinasola, en el norte de la provincia de Huelva, hasta Ayamonte, situado en la desembocadura del Guadiana en el Atlántico. Esta frontera queda en gran parte definida por estos cursos fluviales: el Guadiana, el Chanza y el Ardila. Desde Ayamonte hasta la localidad de Sanlúcar, el Guadiana señala la frontera durante 48 kilómetros. A partir de la localidad de El Granada este río se interna en tierras portuguesas y es su afluente, el Chanza, el límite fronterizo que va dibujando la *Raya* hasta Paymogo. En el término mu-

nicipal de Rosal, el Chanza se interna en tierras andaluzas y la frontera, prácticamente hasta su tramo final, queda definida por los disputados Montes de la Contienda. Durante los últimos 16 kilómetros el río Ardila separa las tierras de Portugal y España hasta llegar al límite de la Comunidad Autónoma de Extremadura. A un lado de la linde, las tierras llanas de la Costa, el Andévalo y la Sierra; al otro, las del Algarve y el Bajo Alentejo. Estas localidades fronterizas se han caracterizado por su marginalidad económica y aislamiento en relación a sus respectivos estados, a excepción de la localidad de Ayamonte. La actividad económica de este área se ha basado en la agricultura y la ganadería, salvo el caso ayamontino que ha presentado una situación de mayor diversificación de actividades: comercio, industria conservera y pesca...

Esta diferente especialización económica y la posición fronteriza facilitó el desarrollo de múltiples formas de contrabando. En las páginas siguientes analizaremos algunas de ellas, centrándonos en el periodo comprendido desde la postguerra española hasta los años ochenta, teniendo en cuenta tres variables: el sexo, los sectores sociales y de actividad, y la etnia, aspectos fundamentales para la configuración de redes que están en la base de diversas formas de contrabando. A partir de la Guerra Civil se inicia una coyuntura en la cual el contrabando juega un papel fundamental. La escasez de un gran número de productos y la autarquía que vivió España hasta los años 50 convirtió el paso de productos a un lado y otro de la frontera, especialmente a España, en una actividad muy lucrativa. Aunque son muy numerosos los productos con los

que se comerció en esta época, la penicilina, la sacarina, el tabaco y el café son quizás los productos más emblemáticos de este periodo. Este contrabando se fue modificando a medida que la situación económica comenzó a normalizarse y España se abrió al exterior.

Hombres y mujeres ante el contrabando

El contrabando se ha asociado normalmente a los hombres, sin embargo esta actividad no es exclusivamente masculina; aunque en líneas generales las características del contrabando ejercido por mujeres y hombres son distintas. En el caso de las mujeres nos encontramos con una actividad básicamente ligada a la subsistencia del grupo doméstico, son excepcionales los casos de mujeres profesionales, sobre todo en las zonas campesinas. Las mujeres han ocupado un papel destacado en el pequeño comercio, especialmente de productos de uso cotidiano. Este tipo de contrabando ha sido una constante a lo largo de la historia. Desde, al menos, principios de siglo hasta la apertura de las fronteras se ha desarrollado ininterrumpidamente aunque cambiando sus formas:

«Não obstante possuir Monte Gordo um forno publico de coser pão, a maior parte que alis se consome é manipuldo em Ayamonte. As mulheres de Monte Gordo vão de madrugada amassar e coser o pão em Ayamonte e d'ali voltam com o pão cosido para o vender. Como cada pessoa não pode desembarcar de Hespanha em Portugal com mais de cinco pães, sem pagar direitos, as padeiras vão para Hespanha acompanhadas de uma nuvem de garotos e por estes distri-

buem todo o pão que ali fabricaram e que precisam de transportar para Portugal»³.

Esta asociación entre mujeres y pequeño contrabando se produce a lo largo de toda la frontera hispano-portuguesa⁴. Su grado de desarrollo está en relación con las mayores o menores restricciones legales. En los poblamientos dispersos en los márgenes del Guadiana las relaciones se han mantenido de forma ininterrumpida ya que el control del Estado ha sido menos intenso. El pequeño comercio ilegal subsistió apoyándose en una red de relaciones familiares y de amistad, manifestación de unos intereses económicos que atravesaban los límites puramente jurisdiccionales. En estas zonas la separación del contrabando en función de ser hombre y mujer es absoluta. El tráfico profesional (asalariado o por cuenta propia) es exclusivo de los hombres, mientras que el pequeño tráfico es fundamentalmente realizado por unas mujeres que evitan pasar por los controles oficiales, aprovechando el conocimiento que tienen de la zona y por supuesto sus relaciones a ambos lados de la frontera. Habitadas éstas a ir frecuentemente a Portugal por razones familiares, aprovechaban sus continuos desplazamientos para «ganarse unas perrillas»:

«Ibamos a Portugal por café, por tabaco, pa ganar unas perrillas pa poder comprar. Ibamos a comprar harina de maíz, jabón, unas barras de jabón que había grandes y luego se vendían aquí, en Ayamonte o en Villablanca o vendíamos lo mismo en la casa, que ya teníamos gente que iba a comprarlo a la casa».

Su conocimiento de la zona les permitía evadir los controles aduaneros. Cogían el barco en dirección a Vila Real para subir posteriormente por el margen derecho del río hasta Pomarão.

«Entonces allí salíamos del barco y esperábamos que se hiciera por la tarde para pasar el río (...), que allí ya se mete el río pa Portugal y parte España con Portugal una ribera».

Desde allí atravesaban nuevamente la frontera en dirección a España y después de recorrer varios kilómetros andando, el trayecto finalizaba en el punto de partida. A partir de ahora se utilizarán los circuitos habituales de venta. Junto a los otros productos agrícolas las campesinas aprovechaban sus desplazamientos a Ayamonte, Villablanca, etc. para vender el jabón, café, tabaco...

Al hablar de este comercio rara vez se menciona la palabra contrabando buscándose otras denominaciones a pesar de su carácter de ilegalidad. Las normas legales impuestas desde fuera del marco de la sociedad local no tienen porqué coincidir con las normas que los actores locales crean para regir su interacción. Y si el contrabando está básicamente justificado socialmente en función de la necesidad, este pequeño comercio encuentra un claro reconocimiento social, que requiere también de una denominación lingüística apropiada. Así, en Ayamonte, se ha denominado «hacer la carrera de Portugal» a la actividad realizada por hombres pero sobre todo mujeres que a diario cruzaban el Guadiana en los transbordadores, en dirección a Vila Real de Santo Antonio, para obtener una serie de productos, en muchas ocasiones por encargo.

El contrabando es una de las actividades que está más directamente relacionada con el mantenimiento y generación de redes a ambos lados de la frontera. Es por ello que las características entre el contrabando realizado por mujeres y hombres es en líneas generales sustancialmente distinto. Las mujeres utilizan sus redes de amistad y parentesco, así como los espacios de sociabilidad asignados en función de su sexo. Raras veces pueden conectar con las redes de poder que controlan el contrabando profesional, asociado fundamentalmente a los hombres. Si en el caso de éstos nos encontramos con ejemplos claros de enriquecimiento y ascenso social a través del contrabando, en el caso de la mujer esto es mucho más complejo. Pocas veces este tipo de comercio ha generado el enriquecimiento familiar, ya que se trata de un complemento de las economías domésticas. Las mujeres que lograban prosperar económicamente con el contrabando eran vistas con mucho recelo por el resto de la población, ya que era algo completamente inhabitual, considerándose que utilizaban medios pocos lícitos, como pudieran ser *contactos o relaciones* con autoridades de la aduana.

Es especialmente significativo el cambio que experimenta el contrabando «femenino» en la década de los 80. En función del proceso de globalización de la economía que revaloriza el carácter monetario de esta actividad por encima del carácter de subsistencia que tenía anteriormente, se produce la irrupción del hombre en una actividad básicamente vinculada a la mujer. Ya en estos años el sector turístico se ha convertido en una fuente importantísima de ingresos para toda la costa occidental onubense y especialmente para la costa algarvía. Vila

Real y Ayamonte, las obligadas entradas para atravesar la frontera por el extremo sur, ven revalorizada esa posición en función de la afluencia masiva de turistas, lo que tiene también sus implicaciones en la especialización comercial de ambas localidades. Durante los años ochenta la localidad de Vila Real atrae a compradores de toda España. Esta situación no va a ser desaprovechada por los ayamontinos que nuevamente van a encontrar en la frontera un recurso complementario para su subsistencia. Muchos de ellos prestarán sus servicios a los compradores que acuden desde diversas zonas en busca de los productos de escasa calidad y menor precio ofertados desde Vila Real. Estos se situaban en torno a los puntos fronterizos o bien en los lugares habituales de compra en Vila Real en busca de los turistas a los que se ofrecían a pasarles una parte de la mercancía a cambio de una retribución económica, de este modo el comprador podía evadir los controles aduaneros. Las mercancías se pasaban normalmente de España a Portugal: mantelerías, ropa, figuras de bronce... era lo que se denominaba en Ayamonte como «hacer los portes». La mayoría de estas personas se dedicaban exclusivamente a pasar la mercancía de un país a otro aunque también nos encontramos a otro grupo de personas que hacían de intermediarios entre los «bolseros» y los compradores.

Con este trabajo se podían complementar los ingresos económicos recibidos por el Estado o bien paliar los periodos temporales de inactividad de muchos trabajos de carácter eventual. Nadie vivía exclusivamente de hacer los portes; mujeres antes de casarse, parados, jubilados, etc, eran la mano de obra estacional de un trabajo que finalizará

con la apertura comercial de las fronteras.

Contrabando: sectores sociales y de actividad

Las facilidades para controlar las redes del contrabando son directamente proporcionales al poder económico y político de los contrabandistas y a su capacidad de encubrir estas actividades de carácter ilegal con otras de carácter legal. El contrabando es una estrategia que está en la base de la subsistencia de muchas zonas que tuvieron que vivir de la frontera. Una estrategia casi siempre complementaria, percibida de una forma coyuntural, que afecta de forma desigual a los diferentes sectores sociales y de actividad: desde la subsistencia a la acumulación que explica la configuración de una parte de las élites locales, desde la Sierra hasta la Costa. Los grandes propietarios y ganaderos tuvieron en el contrabando de ganado una actividad de gran rentabilidad económica en periodos concretos:

«Pasaban también ganado por el río, pasaban las ovejas de contrabando, mucha gente compraba allí ganado y lo pasaban para acá. Aquí lo hacían en el Rosín, en la Fuensanta... esas fincas muy grandes que tenían muy buenas tierras y se criaba mucho ganado. Las compraban allí y los pasaban, eran becerritos chicos, corderos chicos... Los cogían, los metían en barcas y hala, algunas veces les soltaban algo a los carabineros y ellos hacían vista larga.»

De igual manera, los empresarios dedicados a la exportación-importación de

productos que tenían garantizados los cauces de comercialización de sus mercancías; los industriales conserveros de la Costa que poseían contactos económicos y políticos a ambos lados de la frontera, además de los barcos necesarios para el transporte de mercancías en grandes cantidades, productos como la sacarina, el café, tabaco... que en algunos periodos como la postguerra tuvieron una gran rentabilidad económica. Sin duda entre las élites locales nos encontramos con aquellos que controlan los cauces del contrabando, en función de sus relaciones fuera de la sociedad local.

Un segundo grupo estaría formado por las fuerzas de seguridad encargadas de «velar» por la seguridad ciudadana. Sin su consentimiento y/o colaboración el contrabando se hubiese visto muy dificultado. No es extraño por tanto que alguno de estos industriales haya tenido *en nómina* a parte de las fuerzas de seguridad del Estado.

«Que había 150 militares, pues 150 bolsas que se hacían, a usted nadie le decía nada, podía traer lo que le diera la gana, pero tenía que darles para que vieran los demás, ¿Usted me comprende?»

Efectivamente la difícil situación económica de estos cuerpos de seguridad les hacía especialmente vulnerables a las redes de contrabando. Siendo su control bastante ineficaz sobre todo en las épocas de escasez de alimentos. En otras ocasiones son las fuerzas de seguridad y de control de fronteras los clientes habituales de los contrabandistas:

«Me dedicaba a hacer el reparto entre los militares (¿Los militares?) sí, los que

le habían encargao las cosas. (¿Eran militares los que encargaban?) si claro, a usted no se lo traía, desde luego tenía que ser un carabinero, un guardia civil, un sargento, lo que fuera y entonces el correo no tenía impedimento. El correo llegaba y nadie le decía ¿que llevaba? eso no se podía tocar»

La evolución del contrabando viene marcada por la escasez de determinadas mercancías entre el territorio español y portugués, así como por la evolución del escudo y de la peseta. Si el contrabando ha sido frecuente a lo largo de la historia, desde que la ley limitó y controló las formas de comercio, a partir de la postguerra nos encontramos con su recrudecimiento en función de la escasez de algunos productos en territorio español. La importación y exportación de mercancías al margen de la ley llegó a ser tan rentable que surgen auténticos profesionales (casi en su totalidad hombres) que trabajaban para los grupos que estaban en el vértice de la red. La utilización de los contactos y redes personales es un aspecto fundamental no solamente para la importación de las mercancías sino también para su venta, por lo que la participación de distintos miembros del grupo doméstico es necesaria de cara a diversificar las redes de comercialización. Unas redes que en algunos casos se detenían en los pueblos fronterizos, aunque en otros, estos eran el punto de partida en dirección a otras zonas:

«A lo mejor traía 50, 60 kilos de café y lo vendía o a lo mejor le decía a mi madre y a una tía mía: toma, encargarse de vender esto, que le da a lo mejor dos pesetas por kilo. Pues tenéis 120 pts; si váis a trabajar en la fábrica ganáis dos duros,

pos ya tenéis por lo menos 120 pts ganás (¿Se lo vendían a particulares o a tiendas?) a particulares y al chofer de Damas, que yo era el que me encargaba de traerlo ahí arriba, (...).»

En el contrabando se reproducen claramente las diferencias sociales. La mayor o menor capacidad de comerciar está en relación con la posibilidad de compaginarlo con otras actividades que permitan «blanquear» los beneficios y encubrir los productos importados. Esta diferente especialización de los tipos de contrabando en función de otras actividades queda especialmente de manifiesto en las zonas agrícolas y ganaderas. Autores como Cáceres, Castaño, Hernández, Quintero, señalan su carácter de complementariedad económica. Así, y siguiendo a estos autores, es precisamente en las zonas con un mayor número de jornaleros donde la proporción de contrabandistas ha sido mayor⁷. El desarrollo de las grandes redes de contrabando en las zonas agrícolas está en relación con la existencia de una abundante mano de obra que requería de esta actividad para complementar sus ingresos económicos como jornaleros, pegujaleros... (los mochileros). Esto no significa que entre el pequeño campesinado no se produjese también contrabando, aunque en este caso responda a otras estrategias económicas. La posesión de pequeñas embarcaciones con las que atravesar el río en la frontera del Guadiana o de caballos en la frontera norte permitía realizar un contrabando a pequeña escala no necesariamente vinculado a las redes de contrabandistas.

Como podemos ver el contrabando estuvo presente en todos los sectores sociales y de actividad, y es precisamente en

relación a su distinta funcionalidad, cómo los actores locales establecen las diferencias entre unos y otros contrabandistas. En primer lugar, nos encontraríamos con aquellos que dirigían las grandes redes, asociados en muchos casos a la élite económica local o bien a los trabajadores encargados del control fronterizo. En segundo lugar, todos aquellos que de forma directa vivieron durante una época del contrabando en función de un sistema de redes de carácter vertical. En tercer lugar, los contrabandistas profesionales, y por último el contrabando generalizado, a pequeña escala, con un carácter complementario a otro tipo de actividades. Este cuarto tipo ha tenido normalmente otras denominaciones, la palabra contrabando era restringida básicamente para los tres primeros grupos. «Trasperlo», «hacer la carrera de Portugal», «los portes» etc, eran los nombres más frecuentes cuando tenía un carácter meramente de subsistencia. Con estas denominaciones se diferenciaba entre el comercio realizado por necesidad y el que tenía un carácter de acumulación. De este modo nos encontramos con dos lógicas a la hora de definir estas actividades ilegales: una de carácter legal impuesta desde la estrategia del Estado y otra de carácter moral impuesta en la interacción cotidiana de los actores locales. A partir de la segunda se define su grado de licitud e ilicitud en función de la necesidad de aquellos que se ven obligados a transgredir la ley. Así el contrabando se vio absolutamente justificado durante una época para determinados sectores sociales que tuvieron que recurrir a la frontera para sobrevivir. Esta actividad benefició a toda la sociedad local fundamentalmente en las épocas de escasez. No sucede así con otro tipo de contra-

bandos controlados por determinados sectores sociales que comercializan los productos en otros centros urbanos. El contrabando a pequeña escala es una manifestación más de las relaciones sociales y culturales que se establecen entre ambos lados de la frontera. Cualquier contexto fue aprovechado para conseguir determinados productos en la época de la escasez, sobre todo cuando los controles eran menos rigurosos, como así sucedía en el caso de las fiestas locales (especialmente las fiestas patronales).

El contrabando y las diferencias étnicas

El contrabando también ha jugado un papel primordial en los pueblos fronterizos portugueses. Aunque se podría decir de forma general, que ha implicado por igual a ambas márgenes, en la frontera española es considerada más como una actividad portuguesa que española, a lo que han contribuido una serie de factores:

1. En la zona andaluza nos encontramos con un gran número de portugueses que combinaron la actividad agrícola con el contrabando. A lo largo de la historia han sido frecuentes los movimientos de población hacia un lado y otro de la frontera, por motivos muy diversos, aunque fundamentalmente de carácter laboral. Desde principios del XX y hasta los años cincuenta un gran número de familias portuguesas se asentaron en los pueblos fronterizos onubenses, especialmente en las áreas rurales próximas al Guadiana. El contrabando realizado por estos grupos es el contrabando por antonomasia recreado desde una visión romántica del mismo: cruzar el río por las afueras del pueblo o adentrarse en Portugal a través de los caminos rurales du-

rante la noche, el esquivar a las fuerzas de seguridad etc

2. El contrabando practicado de forma individual y a pequeña escala siempre se ha considerado como una actividad de supervivencia, ligada a situaciones de necesidad. El estereotipo de «lo portugués» como pobre y dispuesto a realizar las tareas más miserables e ingratas para sobrevivir se corresponde con la imagen de este tipo de contrabandistas. En la frontera durante determinados periodos se ha asociado el ser «del campo» con el ser portugués y esto con ser contrabandista, es decir, con la definición más clara para los actores locales de lo que es considerado como contrabando.

Contrabando y sociedad local

Cuando nos referimos al contrabando hablamos de una actividad comercial, aunque con unas características peculiares ya que su consideración o no como contrabando viene definida al margen de la propia actividad. Es la ley la que establece cuál es el comercio lícito e ilícito, por tanto la consideración de una actividad como contrabando es también cambiante según los distintos momentos históricos. El final de la frontera comercial pone también fin a unas prácticas que al ser permitidas desaparecen. Es aquí donde encontramos la clave para comprender sus peculiaridades en relación con otros tipos de comercios. El contrabando nace precisamente de las ventajas que en el comercio producen determinadas prohibiciones; genera unas redes de relaciones tanto de carácter horizontal como vertical que no se producen en el comercio normalizado; su desarrollo requiere de una serie de

técnicas tanto para la venta como para evadir los controles aduaneros..., todos estos aspectos exigen un análisis diferenciado de este tipo de negocios a los que podemos considerar como una forma de vida de toda una zona que desarrolló una serie de estrategias que surgen de las imposiciones del Estado, y como un trabajo más para aquellos que se dedicaron en una época de su vida a esta actividad, aunque desde la perspectiva *emic* el carácter de trabajo sea negado en la mayor parte de las ocasiones. No podemos olvidar que esta consideración exige un reconocimiento social explícito. Una de sus peculiaridades ha sido su carácter económico complementario; de una y otra forma afecta a diferentes sectores sociales para los que tiene implicaciones diversas. Es en función de las estrategias de estos, y no analizando el contrabando en sí, como podemos comprender su mayor o menor capacidad de generar una determinada cultura del trabajo. Su diferente repercusión en cada localidad está en función de la distinta composición social de cada una de ellas.

Todos los municipios que conforman la frontera entre España y Portugal en la provincia de Huelva no se han visto afectados de igual forma por el contrabando. Muchos de ellos han tenido, en determinadas épocas, una dedicación casi exclusiva a esta actividad mientras que en otros, a pesar de su proximidad geográfica a la frontera, apenas se ha desarrollado. Para explicar esto hay que tener en cuenta las características socioeconómicas de estos pueblos y la situación legal que ocupan en relación a la frontera (el hecho de ser o no paso fronterizo, de tener más o menos controles...). La combinación de estos elementos nos permite diferenciar tres zonas:

1. Aquellos municipios que legalmente se consideran pasos fronterizos, que poseen aduana: hasta la apertura de las fronteras, Ayamonte en el área costera y Rosal de la Frontera en el Andévalo, ya que en los años cincuenta quedaron clausuradas las aduanas de Sanlúcar de Gadiana, Payamogo y Encinasola.

El que exista una aduana ha implicado que a partir de esos puntos se canalizase toda la actividad económica legal, lo que ha posibilitado que se desarrollaran a la vez una gran variedad de formas de comercio ilegal. Los canales de comercialización legal han sido utilizados para camuflar un gran volumen de comercio ilegal: desde un contrabando de subsistencia y pequeña escala, al gran contrabando desarrollado por parte de la élite industrial y comercial. Esto ha sido así particularmente en Ayamonte con mejores comunicaciones hacia el interior del propio Estado y con una actividad comercial mucho más intensa que en el caso de Rosal. Localidades que comparten el hecho de ser pasos fronterizos oficiales, de ser «puertas de España» imagen con la que se identifican y han sido identificados dentro y fuera de las sociedades locales, relegando a un segundo plano la imagen de «localidades de contrabandistas» como ocurre en otras zonas fronterizas.

2. Un segundo grupo de municipios serían aquellos cercanos a la frontera que no poseen un paso oficial. Este es el caso de Villablanca, San Silvestre, Sanlúcar del Gadiana, El Granado, El Almendro, La Puebla de Guzman, Santa Bárbara de Casas, Aroche y Encinasola. Se trata de un tramo de frontera cerrada, en que la actividad comercial fue prácticamente inexistente lo que limitó sustancialmente las formas de contrabando que quedaron

reducidas al paso de productos por las afueras del núcleo urbano a través de caminos rurales evitando los controles. La mayor importancia del contrabando en estos municipios no está en función de su cercanía a la frontera sino de sus características socioeconómicas. Así tenemos que en Sanlúcar de Gadiana, a la que apenas 300 metros del río la separan de la localidad portuguesa de Alcoutim, la actividad contrabandista fue muy escasa en comparación con otros pueblos más alejados. El factor determinante en estos casos fue la estructura de la propiedad de la tierra, allí donde existe un mayor desarrollo del latifundismo y el número de jornaleros fue más elevado, implicaba a más población que en las localidades donde la estructura de la propiedad no estaba tan polarizada. La forma más habitual y significativa de contrabando en esta zona se organizaba en función de redes de *mochileros* que trabajaban como asalariados (hay que tener en cuenta que este tipo de contrabando es especialmente peligroso y por tanto no deseado por otros sectores). El caso más significativo de estas formas de contrabando ha sido el de Paymogo donde gran parte de su población la combinaba con la dedicación a la ganadería y agricultura. Todos estos pueblos han compartido la imagen de pueblos contrabandistas, siendo especialmente llamativo este último caso. Una imagen con unas connotaciones claramente negativas en el pasado, pero que curiosamente, en los últimos años, ha experimentado una reelaboración que modifica su carácter despectivo, recreándose una visión romántica del contrabandista, que sirve como tarjeta de presentación de alguna de estas localidades: hombres valientes, arrojados, aventureros...

3. Un caso diferente, por lo especial de su situación, es el de toda la zona rural que se extiende a lo largo de la frontera entre los distintos pueblos. Área de poblamiento disperso en casas rurales y pequeñas aldeas (Santa Clara, los Verdes, Matanegra, el Romerano, Santa Catalina, Puerto la Laja...). Se trata de una zona que fue habitada por población de origen portugués, proveniente de los pueblos fronterizos del otro lado. Este territorio de núcleos dispersos ha vivido de la agricultura y de la ganadería; actividades complementadas por un comercio a muy pequeña escala con las poblaciones limítrofes más importantes. Es en toda esta zona donde la frontera aparece de una forma más difusa. En muchos casos el territorio administrativamente español se convierte en una prolongación del espacio socioeconómico portugués, por lo que las relaciones entre ambos lados de la frontera han sido hasta hace muy poco constantes; incluso durante algunos periodos históricos nos encontramos con tratados pre-

ferenciales entre España y Portugal que permitieron el libre paso para los habitantes de esta zona. Su población conoce perfectamente el terreno y tiene relaciones personales y familiares con los habitantes de la zona portuguesa. Las peculiaridades culturales y económicas de este territorio se pudieron mantener en buena medida gracias al escaso e ineficaz control ejercido por el Estado, así como a su carácter económico marginal. Los habitantes de la zona del río continuaron manteniendo relaciones de todo tipo entre ambos lados de la frontera a pesar de las imposiciones de ambos estados. En esas relaciones el comercio ejercerá un papel fundamental por lo menos en el periodo que ahora nos ocupa: desde los años treinta a los años cincuenta. Un comercio que como no podía ser de otro modo se ejercía bajo la forma de contrabando. El gran número de portugueses que viven en esta zona sirvió durante algunas épocas para asociar el hecho de ser portugués con el de ser contrabandista.

Notas

1. «Para tocar el violín es necesario poseer cierta inclinación, cierta destreza, conocimiento y talento, hallarse en disposición de tocar y (como reza la vieja broma) tener un violín. Pero tocar el violín no es ni la inclinación, ni la destreza, ni el conocimiento, ni el estado anímico, ni (idea que aparentemente abrazan los que creen en la «cultura material») el violín». Clifford Geertz. *La Interpretación de las Culturas* (1992:25-26).

2. Francisco Xavier d'Ataide Oliviera (1908).

3. Ana Vicente (1992).

4. Se refiere a Porto Seco uno de los pasos ilegales más importantes de la frontera sur.

5. Cáceres; Castaño, Hernández, Quintero (1992) «Debido a la situación de penuria económica a ambos lados de la frontera una gran parte de población jornalera en ambas poblaciones, se dedica exclusiva o parcialmente al contrabando formando parte de las cuerdas organizadas a cambio de un jornal. Estas cuerdas estaban compuestas por grupos de individuos coordinados por un líder o cabecilla que establecía el contacto al otro lado de la frontera. La actividad económica del contrabando en esta zona fronteriza favorece la conformación de todo un grupo jerarquizado en el que los grandes beneficiarios son las redes de comerciantes».



EL TRABAJO Y LA EXPERIENCIA EN LA CONSTITUCIÓN DE GRUPOS SOCIALES

ADELINA GARCÍA MUÑOZ
Universidad de Barcelona

Introducción

E. P. Thompson (1977:7) afirma que «La clase obrera no surgió como el sol por la mañana, a una hora determinada» sino que «estuvo presente en su propia formación», lo cual puede hacerse extensivo a todos los grupos sociales. Sin embargo, como constata S. Aronowitz (1992), los estudios sobre el trabajo, tanto de corrientes teóricas liberales como marxistas, descuidan sistemáticamente las vidas de los trabajadores, y hacen que el trabajo entre en «el teatro de la Historia» exclusivamente como factor de producción o como variable dependiente de las crisis y de la renovación del capitalismo. La propuesta de este autor es que la historia del trabajo concreto debe ser narrada a partir de comunidades locales particulares, puesto que es en éstas donde se producen las luchas contra sectores determinados del capital. Las comunidades locales son, así mismo, el lugar en el que dichas luchas se personifican en individuos concretos. Además, es en ellas en las que pueden encontrarse algunas de las explicaciones a las distintas formas de organización que muestran las organizaciones obreras, a pesar de que, al menos los primeros obreros industriales, compartiesen la experiencia de proceder del campesinado (S. Aronowitz, 1992:XIII-XV).

La investigación antropológica y sus métodos más distintivos (la observación participante y el método comparativo) me parecen esenciales para poner de manifiesto la complejidad que tiene lugar dentro de los grupos por los que nos interesamos y para entender la heterogeneidad de circunstancias, comportamientos, decisiones, actitudes y valores que, sin embargo, suelen ser presentados como homogéneos por otras disciplinas de las ciencias sociales, y por distintas corrientes teóricas dentro de la nuestra¹.

Las críticas a los estudios que no diferencian la diversidad de los grupos y de las situaciones que pueden encontrarse en una comunidad determinada son constantes en los últimos tiempos en la Antropología. Ya en los años 70 surgieron críticas hacia los *estudios de comunidad* realizados en España porque, entre otros muchos problemas, ocultaban la gran diversidad presente en el territorio español así como la variedad de grupos sociales presentes en los pueblos. Por las mismas fechas desde la antropología feminista se denunciaba el olvido de las mujeres en los estudios antropológicos y el hecho de que se realizaran generalizaciones de una sociedad concreta a partir de investigaciones realizadas sobre todo entre los hombres, y por hombres. Muchos otros autores, en los últimos tiempos, señalan la diversidad de comportamientos y ex-

pectativas de individuos concretos que pueden encontrarse dentro de un grupo, a pesar de que puedan compartir con el resto un buen número de rasgos comunes, y muestran cómo las acciones de individuos particulares, en determinadas circunstancias históricas, pueden llegar a transformar las estructuras sociales aunque no sea esa su intención².

Considero que conocer los diferentes elementos y procesos que contribuyen a la constitución, consolidación y definición de los grupos sociales, entre ellos el de los trabajadores, tanto en los momentos de lucha, como en los «no-heróicos»³, mucho más numerosos que los heróicos, es fundamental a la hora de analizar y comprender los grupos sociales presentes en una sociedad concreta, así como para entender las múltiples relaciones entre sus miembros y las que se establecen con otros grupos sociales, así como las interdependencias entre miembros de un grupo, entre géneros, y entre grupos sociales.

En esta comunicación voy a tratar de la organización del trabajo y de la experiencia que éste proporciona a quienes lo realizan como elementos fundamentales de la constitución de la identidad como grupo de los trabajadores agrícolas. La información etnográfica que utilizo procede del trabajo de campo de 35 meses realizado para mi tesis de doctorado⁴ en *Balalaita* (nombre supuesto), localidad de la comarca histórica del Campo de Calatrava, zona latifundista situada al suroeste de la provincia de Ciudad Real; está basada en las entrevistas a personas de diferentes edades y centrada en los años anteriores a las transformaciones en la organización del trabajo que tuvieron lugar en la época de los movimientos migratorios de los años 50/60⁵.

La variedad de ocupaciones constatable en cuanto nos aproximamos a las actividades económicas de los trabajadores, y que, sin embargo, suele quedar oculta tras las clasificaciones que se hacen de ellas, va acompañada también de comportamientos diferenciados, de objetivos variados de los miembros de grupos que nos son presentados como homogéneos porque se atiende básicamente a sus relaciones sociales desde una perspectiva que prioriza aquellas relaciones que afectan a lo económico.

En este trabajo voy a centrarme en la necesidad de rescatar la diversidad presente en los grupos que estudiamos de cara a intentar comprender qué es lo que proporciona los elementos que permiten a los miembros de un grupo tan heterogéneo como el de los trabajadores de los latifundios de *Balalaita* hablar de «nosotros» en determinados contextos, refiriéndose a quienes en el pueblo «no pueden vivir de lo suyo», como algo diferente, cuando no opuesto y enfrentado, al «ellos» con el que se refieren a los «ricos del pueblo»⁶, mientras que en otros momentos se habla de «pueblo» término con el que se engloba a todos sus vecinos⁷.

A continuación voy a exponer el proceso de constitución del grupo de trabajadores de los latifundios de *Balalaita*, empezando por el surgimiento de éstos, y la organización del trabajo en ellos, así como la estratificación del grupo consecuencia de la organización del trabajo. Para finalizar presentando el chismorreo, entendido como una conversación que mantienen entre ellos y sobre ellos los miembros de un grupo, como un elemento clave para definir al grupo que habla como un «nosotros».

Trabajo y experiencia común. Los latifundios y la organización del trabajo en *Balalaita*

Los latifundios de *Balalaita* proceden de los montes públicos y dehesas que fueron puestos en subasta en el último tercio del siglo XIX como consecuencia de la Desamortización Civil de 1855⁸. La puesta en explotación agrícola y ganadera permanente de dehesas y montes, que hasta entonces habían sido utilizados principalmente como zonas de pastos de invierno para ganaderías trashumantes y para la elaboración de carbón vegetal, supone el asentamiento definitivo en las fincas de buen número de trabajadores procedentes de otros pueblos de la provincia y de provincias cercanas. Junto al proceso de inmigración, la privatización de montes y dehesas que con diferentes grados de libertad⁹ habían sido utilizados por los vecinos del pueblo, y la residencia permanente en las fincas de numerosas personas, hace que un número creciente de familias del pueblo encuentre dificultades para obtener los recursos que necesitaban para completar aquellos que les proporcionaba la tierra y el ganado que poseían; familias sometidas a la constante parcelación de la tierra debido al sistema de herencia igualitario y a la escasez del mercado de tierra accesible a los vecinos. En un par de generaciones, vecinos del pueblo que tenían suficiente para sobrevivir con los recursos de sus tierras y el uso de las públicas, deben vender toda o parte de su fuerza de trabajo, de modo estacional o permanentemente, a los latifundistas de la zona, compitiendo entre ellos y con las familias inmigrantes para obtener trabajo o tierra en aparcería. El trabajo obliga a las familias del pueblo, o a parte

de sus miembros, a residir en las fincas¹⁰ y a relacionarse estrechamente con las forasteras y con las de otros vecinos del pueblo.

Residencia y trabajo van construyendo un espacio denso de relaciones sociales en un enorme territorio que unas décadas antes estaba prácticamente deshabitado¹¹. En él se encuentran constantemente personas de distinta procedencia geográfica, aunque mayoritariamente son vecinos de *Balalaita*, que realizan diversas actividades en condiciones similares, o distintas, según mostraré más adelante; personas y familias que mantienen entre ellas unas estrechas relaciones que en unos casos son la prolongación de las que mantienen en el pueblo, como vecinos o parientes, y en otros casos se van construyendo a partir del trabajo, especialmente cuando se trata de trabajadores que proceden de otros pueblos.

Cada «quinto» o cada propietario¹² puede presentar variaciones en las formas de organizar el trabajo, bien por el tipo de explotación del suelo que se realice, bien por otras circunstancias en las que no considero necesario entrar aquí. A efectos de una exposición más clara, podemos hablar de un quinto ideal en el que tengan lugar las diferentes actividades económicas de las grandes explotaciones de la zona, que solía ser lo más habitual. Así, encontraríamos en primer lugar un grupo de trabajadores fijos y sus familias que vivían permanentemente en las fincas: el guarda, que habitualmente realizaba las tareas de control que en otros lugares tienen encomendadas los administradores; los gañanes y los pastores. En segundo lugar una serie de trabajadores a jornal realizando diferentes actividades estacionales: des-

montadores, carboneros, esquiladores, segadores... En tercer lugar un grupo de aparceros y un grupo de desmontadores por el sistema de «matos»¹³. Salvo los que hacían matos, que vivían en las fincas con sus familias durante los años que duraba su actividad en ellos, el resto de los dos últimos grupos residía en la finca sólo estacionalmente en dependencias colectivas habilitadas para ellos en los quintos. Sólo los aparceros eran acompañados por alguna mujer de su familia durante la recolección, el resto de hombres debían dejar a sus familias en el pueblo. A este conjunto de personas habría que sumar los pastores de otros lugares de España, principalmente de Castilla la Vieja, que llegaban a *Balalaita* en busca de pastos de invierno para los rebaños de ovejas. Además había un trasiego continuo de personas de paso: tratantes de grano, queso y carbón, buhoneros, recoveros, etc...

Para entender la densidad del entramado de las relaciones que se establecen, es necesario tener en cuenta que quienes trabajaban en los quintos son miembros de familias concretas que desarrollan diferentes estrategias para poder tener acceso a los diversos recursos estacionales que proporcionan las grandes propiedades de la zona, por ello debemos pensar más en familias que en individuos concretos. Es posible encontrar hombres de familias con tierra propia, pero insuficiente, trabajando a jornal en diversas actividades: desmontando en invierno y esquilando en primavera, mientras que en verano estarán dedicados a la recolección de sus propios cultivos, sea en las tierras de su propiedad o en las que tienen en aparcería en la misma finca o en otras. Del mismo modo podemos encontrar parientes próximos

de los trabajadores fijos (padres, hermanos, cuñados, primos...) trabajando en la misma finca como trabajadores a jornal o como aparceros.

La estratificación del grupo.

Es fácil detectar ciertos niveles de estratificación en el conjunto de personas que obtenían los recursos que necesitaban en las grandes fincas. Por un lado existían diferencias entre los trabajadores fijos y aquellos que trabajaban a jornal y por otro lado entre los mismos aparceros. En el caso de los trabajadores fijos, todos ellos eran personas de confianza de los propietarios y solían ser éstos quienes les contrataban («ajustaban»), habitualmente eran miembros de familias que trabajaban o habían trabajado para el mismo propietario. En algunos casos, ellos o alguno de sus parientes, eran del mismo pueblo que el propietario (la mayor parte extremeños). El guarda era la persona que llevaba el control de las actividades y de los recursos de la finca, así como quien reclutaba la mano de obra, tanto jornalera como para la aparcería¹⁴, lo que significa que tiene una posición estructural que le diferencia del resto de los trabajadores. Sin embargo, su posición no le permite realizar abusos que sean considerados como tales por el resto de los vecinos, puesto que comportamientos no adecuados podían significar problemas para él y su familia en otros contextos de la vida social. Incluso los forasteros solían estar asentados en el pueblo y tenían en él sus propias redes de parentesco y vecindad que les obligaban a ser «rectos», a no «abusar».

La integración de los guardas en la vi-

da del pueblo conformaba una red de lealtades mutuas entre él y las personas entre las que habitualmente reclutaba la mano de obra necesaria parientes, vecinos y amigos, que obligaba a todos ellos a «cumplir», a realizar bien sus trabajos, a uno porque debía «mirar por el amo» y a los otros si querían mantener su situación privilegiada respecto a la obtención de trabajo, porque el guarda «llamaba a quien más conocía; pero si trabajaba bien, si era cumplidor».

En el caso de los aparceros, si nos fijásemos sólo en aspectos económicos tales como la relación respecto a la propiedad de la tierra o las condiciones económicas en las que realizaban la aparcería podrían ser considerados como un grupo homogéneo; sin embargo, las situaciones de las familias a la que pertenecían podían ser distintas tanto en términos de la estructura social del pueblo como en el sentido de la estratificación del grupo que «no podía vivir de lo suyo». Por ejemplo, respecto a la posesión de los medios de trabajo, había aparceros que debían endeudarse, en general con el propietario, para conseguir la yunta y los aperos de labranza. Y cuando había un mal año, incluso para obtener las semillas y el grano para alimentar a la yunta, la mayor parte de éstos eran antiguos jornaleros o miembros de familias sin tierra suficiente para atender a sus necesidades.

En el extremo opuesto podemos encontrar a aparceros cuyas familias tenían otras actividades como el comercio y la construcción, y que disponiendo de mano de obra excedente y medios de trabajo y no teniendo tierra para aplicarlos decidían coger tierra en aparcería. La situación del primer grupo que he presentado y la de estos últimos no es en absoluto la misma, como no lo eran sus

condiciones de vida, ni sus relaciones con otros grupos sociales, como por ejemplo con los «ricos del pueblo». Si bien tenían que convivir en las fincas y en el trabajo con el resto de los aparceros y suelen ser incluidos en el «nosotros» espontáneamente, en cuanto se entra en detalles en una conversación surgen una serie de matices significativos que los excluyen del grupo. Por ejemplo, algunos de estos aparceros eran miembros del casino, mientras que el resto del grupo, «aunque hubieran tenido el duro» de cuota que se pagaba al mes, no se les hubiera ocurrido intentar hacerse socios, y con toda seguridad no habrían sido aceptados. En la conversación con los aparceros que estaban en mejor posición económica, algunos de los cuales procedían de familias de antiguos «ricos del pueblo» venidas a menos por diferentes razones, surgen algunas de las cosas que les diferenciaban del resto de los que «no podían vivir de lo suyo»: las formas de vida, la percepción del trabajo, la actitud ante el dinero, el cuidado de los hijos, las perspectivas de futuro...

No obstante, al hablar de quienes trabajaban juntos, estén situados en un nivel de la estratificación o en otro, sean parientes o no, muchos de mis informantes coinciden, en el relato espontáneamente, en que las personas que trabajaban juntas mantenían entre ellas relaciones tan próximas como las que mantenían con muchos miembros de su parentela, y a veces más: «Eramos como familia», o «como parientes», es una expresión frecuente en mis conversaciones con quienes vivieron en esas condiciones.

Las parcelas de tierra que se daba en aparcería estaban unas junto a otras, las tareas de arado y siembra obligaban a los hombres a dormir juntos en la «coci-

na negra» de las que disponían todos los quintos. En verano las mujeres se instalaban juntas en esa dependencia mientras que los maridos, hijos o hermanos, dormían en la era. En el caso de los trabajadores a jornal, convivían también el tiempo que duraban sus trabajos en las fincas. De esta intimidad forzada, que contrasta con el ideal del pueblo que dice que cada familia debe disponer de casa propia, sólo se recuerdan, de entrada, los buenos momentos, las bromas, los chistes, los bailes... incluso las frecuentes discusiones entre mujeres son evocadas con cierto regocijo.

También los trabajadores fijos, aunque disponían de casa propia en los quintos, estaban igualmente forzados a una estrecha convivencia, alejados como estaban del pueblo; se ayudaban cuando lo necesitaban, y en el caso de sus mujeres, el contacto era continuo: cuando iban a lavar, cuando hacían dulces, en las matanzas, los ratos de costura al sol, los viajes al pueblo para buscar el avío, las ayudas en las enfermedades... y muchas otras actividades cotidianas.

El «chinchorro»: la conversación del grupo.

Residieran permanente o estacionalmente en los quintos, el contacto era permanente: qué comían unos y otros, cómo les quedaba de blanca la ropa, qué nivel de limpieza había en sus casas o chozos, cómo atendían a sus hijos o a «sus hombres»; discusiones entre esposos, o cualquier otro enfrentamiento, frecuente entre quienes convivían tan próximos; la forma de realizar el trabajo, posibles abusos en el uso de los recursos de la finca como cazar y coger bellotas

que no estaba autorizado; nada, o prácticamente nada, podía ocultarse a los ojos de los otros.

En los quintos había mayores dificultades para proteger la intimidad de la familia de las conversaciones y el chismorreos de los otros, sin embargo el chismorreos es un elemento importante para la delimitación del grupo, se practicase a través de la información obtenida en la proximidad de la vida de los quintos, o en la, algo más protegida, pero no por eso inexpugnable, del pueblo.

Si se considera el chismorreos como algo más que un mecanismo de control social, que es como ha sido habitualmente tratado en la antropología¹⁵, y lo contemplamos como un elemento importante en la construcción de las relaciones cotidianas de la vida de los grupos¹⁶ compuesto por la memoria —del pueblo, del grupo, de la familia y de las personas—, la mirada —la observación minuciosa de lo que ocurre alrededor—, y por la conversación que mantienen entre ellos y sobre ellos los miembros de un grupo —quién habla con quién, cuándo se está obligado a hablar con los otros y cuándo no, sobre qué se habla en las distintas situaciones y con personas situadas en diferente posición estructural—, los circuitos del chismorreos y los contenidos de las conversaciones se convierten en factor importante para precisar los límites del grupo.

En las conversaciones formales (grabadas) e informales con la gente del pueblo, en la observación de todo tipo de conversaciones: en las tiendas, la peluquería, los bares, las celebraciones familiares y locales, durante la toma del fresco en las noches de verano; en las que tienen lugar encuentros ocasionales o cuando la gente se visita en sus casas,

es fácil detectar que no existen charlas ociosas¹⁷. Ninguna conversación tiene lugar en un vacío social, quienes hablan son miembros de una familia y ocupan una posición dentro de un grupo, que a su vez está situado dentro de un ámbito social más amplio. Quienes hablan pertenecen a una categoría de personas: hombres, mujeres y niños; son casados o solteros... Lo mismo ocurre con las personas de las que se habla y con la información que se intercambia. Aquellos acontecimientos que se relatan tampoco tienen lugar en el vacío, sino que existe un cúmulo de información previa sobre el acontecimiento o las personas que participaron en él, y un sistema de valores que permite juzgarlo. Todos los acontecimientos pueden tener consecuencias, reales o previsibles para alguno de los miembros del grupo o del pueblo. De modo que todo el grupo estará interesado en lo que ocurre y todos se sentirán legitimados para conocer lo que ocurre en el pueblo, aunque no siempre se reconozca este derecho a los demás y se les acuse de «chinchorreros».

Si se observa a las personas que se reúnen para hablar, ya sea en encuentros ocasionales o buscados, y las conversaciones que mantienen entre ellos. Si nos fijamos en aquellas situaciones en las que dos personas concretas han dejado de hablarse y buscamos comentarios de los interesados y personas cercanas a ambos sobre las circunstancias que llevaron a esa situación, encontraremos que las personas del grupo están obligadas a hablarse¹⁸, especialmente aquellas que trabajan juntas o son vecinos, y que crea una gran incomodidad para todos el que dos personas que están obligadas a hablarse no lo hagan, puesto que esa situación afecta a sus parientes y amigos.

El análisis de las conversaciones nos llevará a detectar que existe una diferencia entre los temas de las que se mantienen con personas del mismo grupo o de grupos diferentes, aunque para matizar esta afirmación hay que tener en cuenta que las relaciones de parentesco atraviesan las clases sociales. Es poco probable que un trabajador agrícola critique en su conversación con un «rico del pueblo» las condiciones de trabajo, o a otro «rico del pueblo», mientras que sí lo hará con un miembro de su propio grupo. En el caso, raro, de que hablen dos personas que no sean parientes, de grupos diferentes, lo harán sobre la salud de algún miembro de la familia, o sobre algún acontecimiento importante del pueblo. Pero lo más habitual será que si hablan dos personas de grupos sociales distintos lo hagan porque una debe realizar un trabajo para la otra, o sugerirle nombres de personas que pueden trabajar para ella, difícilmente lo harán de asuntos íntimos o sobre la distribución del poder o la riqueza.

Al escuchar hablar a la gente y situando sus conversaciones en el contexto de las relaciones sociales en las que están inmersos, podemos detectar que están hablando de la memoria de la experiencia del grupo, de la familia y de quien habla, del sistema de valores, de su pertenencia a una familia concreta, y a una categoría de personas en función de edad, género y estatus social. A través de las conversaciones debidamente contextualizadas podemos ver que las personas están expresando su identidad como miembros de un grupo social concreto; podemos ayudarnos a definir los límites del grupo del «nosotros» observando quién habla con quién y los temas de los que hablan. No es suficiente

estar realizando un trabajo determinado que implica unas relaciones económicas determinadas, para sentirse identificado como miembro de una comunidad, o para identificar a quienes los realizan con un «nosotros», sino que debemos también observar a la gente hablando y relacionándose tanto en términos de su actividad económica como fuera de ella. Ni la actividad concreta, ni el ser naturales del pueblo determina el sentido de pertenencia a la comunidad del «nosotros», aunque sean importantes para construir las.

Para entender qué es lo que lleva a un «nosotros» a actuar como tal en situaciones conflictivas o «heróicas» y a enfrentarse al «ellos» deberíamos observarlos en situaciones de conflicto y no confor-

marnos con el relato que de éstos puedan hacernos. En el caso de los trabajadores agrícolas de *Balalaita* los conflictos de los que me hablaban se remontaban a los años 30, y es muy difícil detectar en acontecimientos tan lejanos y tan mitificados cómo actúan realmente las relaciones familiares, el trabajo, la vecindad y el chismorreo en la construcción de las identidades de grupos; así como para comprender de qué modo la heterogeneidad de comportamientos y expectativas se traducen o no en comportamientos y actitudes diferenciadas en una situación de conflicto. Para ello estoy iniciando una investigación entre mineros del carbón que espero me permitirá profundizar en estas cuestiones a partir de la observación directa.

Notas

1. Aunque no puedo profundizar en ello en este escrito, pienso que tanto las corrientes estructuralistas, que, por definición, no contemplan a los sujetos de la acción social, como aquellos enfoques teóricos que les conceden a éstos una libertad de acción casi total descuidando los condicionantes estructurales, impiden contemplar la heterogeneidad de los grupos en toda su complejidad.

2. Ver por ejemplo Bourdieu (1991), Giddens (1984) y Ortner (1984 y 1989), entre quienes hablan de la importancia de la interacción entre prácticas y estructuras. A pesar de que los planteamientos de estos autores dejan distintos problemas sin resolver, me parecen especialmente útiles y sugerentes para abordar el problema de la heterogeneidad presente en un grupo social determinado.

3. Según expresión de R. Williams, 1977.

4. *Trabajo y cultura en el latifundismo: «Los que no pueden vivir de lo suyo»*, presentada en

la Universidad de Barcelona en Septiembre de 1993 y publicada en A. García Muñoz (1995).

5. Aunque en mi tesis doctoral utilicé el presente etnográfico como elemento comparativo.

6. La expresión «los que no pueden vivir de lo suyo» hace referencia a quienes por no tener medios de producción propios, o suficientes, deben vender fuerza de trabajo de la familia. Con «ricos del pueblo» se hace referencia a los propietarios de grandes fincas que son naturales o vecinos del pueblo. Los terratenientes absentistas no acostumbran a ser integrados ni en el «ellos» ni muchos menos en la noción de «pueblo».

7. Ver por ejemplo H. Velasco, 1991, para un análisis bastante completo del concepto de «pueblo».

8. Ver, P. Carrión (1974), Simón Segura (1973 y 1974), Barreda Fontes (1980).

9. Ver López-Salazar (1987), en donde se

habla de los continuos conflictos con la Orden de Calatrava por el uso de las dehesas que tenían los vecinos de *Balalaita*. En las actas municipales se encuentran diferentes documentos que proporcionan tanto indicios como pruebas del uso de los montes públicos por parte de los vecinos.

10. El término municipal de *Balalaita* es de 420 km², muchas de las fincas están a más de 10 kms del núcleo urbano. Antes de la generalización de los medios mecánicos de transporte individual, quienes trabajaban en las fincas estaban obligados a permanecer en ellas durante el tiempo que durase su actividad.

11. El censo de «Entidades de población, edificios y albergues...» de 1910, en el que sólo hay referencias a unas pocas casas y chozos de pastores en algunas fincas, así lo sugiere.

12. «Quinto» es el nombre genérico con el que se hace referencia a las grandes fincas en la zona, algunos propietarios poseían varios

quintos, en los años 20/30 la misma familia poseía «9 quintos en una linde», más de 10 mil hectáreas, según fuentes orales.

13. Quienes desmontaban por este sistema recibían como pago por su trabajo el carbón y la leña que obtenían de la tierra que limpiaban y tres cosechas (6 años).

14. Siguiendo a Martínez Alier (1967), considero la aparcería en *Balalaita* como una forma de utilización de trabajo con incentivos.

15. Ver, por ejemplo, Gluckman (1963 y 1968), Paine (1967), Harding (1975) y Gilmore (1987).

16. Que es como lo he tratado en mi tesis doctoral, A.García (e.p.) siguiendo a P.Sparks (1986).

17. Como algunos antropólogos de los citados anteriormente consideran a las conversaciones aparentemente triviales.

18. Ver Malinowski (1923) para la importancia que tiene la conversación en las relaciones entre personas.

Bibliografía

ARONOWITZ, S. 1992. *False Promises. The Shaping of American Working Class Consciousness*, Durham: Duke University Press.

BARREDA FONTES, J. 1980. *Economía y política en la Mancha durante la restauración*. Tesis de Doctorado (2.vols.) Madrid: Universidad Complutense.

BOURDIEU, P. 1991. *El sentido práctico*, Madrid: Taurus.

CARRIÓN, P. 1975. *Los latifundios en España*. Barcelona: Ariel.

CORCHADO SORIANO, M. 1982. *El campo de Calatrava*. (3vols.) Ciudad Real: Instituto de Estudios Manchegos.

GARCÍA MUÑOZ, A. 1995. «Los que no pueden vivir de lo suyo». *Trabajo y Cultura en el Campo de Calatrava*. Madrid:

Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.

GIDDENS, A. 1984. *The Constitution of Society* Berkeley: University of California Press.

GILMORE, D. 1987. *Agression and Community. Paradoxes of Andalusian Culture*. Yale University Press.

GLUCKMAN, M. 1963. «Gossip and Scandal» en: *Current Anthropology*. 4 (3)

GLUCKMAN, M. 1968, «Psychological, Sociological and Anthropological Explanation of Witchcraft and Gossip: a Clarification» en *Man*, NS (3), pp. 20-34.

HARDING, S. 1975. «Women and Words in a Spanish Village» en: R. R. Reiter (Ed.): *Toward an Anthropology of Women*, New York: Monthly Review Press.

LÓPEZ-SALAZAR PÉREZ, J. 1987. *Mesta, Pastos y conflictos en el Campo de Calatrava: (S.XVI)*. C.S.I.C.Madrid.

MALINOWSKI, B. 1923. «The Problem of Meaning in Primitive Language» en: Ogden, C.K. y Richards, I.A.: *The Meaning of Meaning*, New York: Harcourt, Brace & Company INC.

MARTÍNEZ ALIER, J. 1967 «¿Un edificio capitalista con una fachada feudal? El latifundio en Andalucía y en América Latina» *Cuadernos de Ruedo Ibérico*, 15.

MARTÍNEZ ALIER, J. 1968. *La estabilidad del latifundismo*. París: Ruedo Ibérico.

ORTNER, S.B. 1984. «Theory in Anthropology since the Sixties» en: *Comparative Studies in Society and History*, 26(1):126-166.

ORTNER, S.B. 1989. *High Religion. A Cultural and Political History of Sherpa*

Budhism, Princeton: Princeton University Press.

PAINÉ, R. 1967. «What Is Gossip About? An Alternative Hypothesis» en *Man*, NS. (2), pp. 278-85.

PAINÉ, R. 1968 «Gossip and transaction» en *Man* NS (3), pp. 305-08.

SPACKS P. M. 1986. *Gossip*. Chicago: The University of Chicago Press.

THOMPSON, E.P. 1977. *La formación histórica de la clase obrera. Inglaterra 1780-1832 (3.vols)*, Barcelona: Laia.

VELASCO, H. 1991. «Signos y sentidos de la identidad de los pueblos castellanos. El concepto de pueblo y la identidad» en: Prat, Martínez, Contreras, Moreno (Eds.): *Antropología de los pueblos de España* Madrid: Taurus Universitaria. pp.719-728.

WILLIAMS, R. 1977. *Marxism and Literature*, Oxford: Oxford University Press.

GRUPOS DOMÉSTICOS BAJO EL MAR DE PLÁSTICO ALMERIENSE

M. MARGARITA RODRÍGUEZ GARCÍA
G.E.I.S.A.

Introducción.

El objetivo que nos marcamos aquí es intentar mostrar las distintas estrategias socioeconómicas que los grupos domésticos detentadores de los medios de producción agrícolas utilizan en función tanto de sus culturas del trabajo como del contexto comercial al que se ven sujetos y condicionados. Trataremos de hallar una explicación a las distintas pautas y decisiones que este sector humano toma.

Contexto.

1. Contexto global.

El modelo agrario andaluz aquí presente es partícipe de la evolución general que tiene lugar a nivel europeo en el sector agrícola.

En una época en la cual la mayor parte del sector atraviesa por una crisis aguda, este tipo de agricultura extratemprana es la única que se muestra aún rentable y con capacidad de regeneración económica y social.

Esta agricultura se define como «intensiva», distinta de la tradicional y moderna. Totalmente integrada y absorbida por el capitalismo avanzado y asumiendo el papel que éste le adjudica dentro de la nueva

división internacional del trabajo. Para la formación social andaluza significa especializarse como simple productora hortofrutícola y de flor cortada, alejada de los aparatos de decisión comercial y dependiente en buena medida de una industria subsidiaria externa (proveedora de inputs), proveniente de los países europeos, Alemania, Holanda, Francia, que montados en el carro de «la primera velocidad» son hasta ahora los que marcan las verdaderas directrices de la PAC, a las cuales se someten todos los miembros comunitarios. Los grupos domésticos agrícolas no sólo se ven condicionados por la PAC sino por un marco geopolítico más amplio, plasmado en los acuerdos del GAT y en la Reforma Común de Mercado.

En definitiva, esto se traduce en una creciente lucha por la competitividad ante la tendencia clara hacia la liberalización del mercado y mayor participación en el mismo de países terceros. La agricultura intensiva caracterizada por componerse esencialmente de explotaciones familiares ha de afrontar retos importantes de transformación y funcionar con una lógica empresarial. Este planteamiento como se verá no implica la asimilación por parte de todo el colectivo de una cultura del trabajo exclusivamente empresarial, se ve a menudo en muchos casos entremezclada por pautas que se

adaptan a su especificidad, como productores directos (al intervenir como trabajadores en los procesos de producción, gestión y comercialización) y reproductores del grupo doméstico.

La agricultura intensiva o «Nueva Agricultura» se extiende desde el litoral atlántico, situándose en Sanlúcar, Chipiona (Cádiz), Palos, Móguer (Huelva) hasta el litoral mediterráneo, en las localidades de Torrox, Vélez (Málaga), Motril, costa de la Alpujarra (Granada), Campo de Dalías, Campo de Níjar, Bajo Almanzora y zona de Levante (Almería). Se observa que en la parte oriental de Andalucía prolifera más esta agricultura, ello es debido a la doble protección térmica propiciada por el mar y la cadena montañosa, comprendida por las Sierras de Gádor (Almería), de la Contraviesa, de Lújar y del Macizo Bético de Málaga. Nuestra unidad de observación principal se ubica en el epicentro de la comarca del Campo de Dalías, en El Ejido. Junto a éste componen la comarca otros cinco municipios: Roquetas de Mar, La Puebla de Vúcar, Adra, La Mojonera y Balanegra de Berja.

2. Contexto local.

El Ejido figura como ente independiente desde 1.982. Anteriormente fue una pedanía de Dalías. Hasta la llegada de la agricultura forzada, a mediados de los sesenta, el paisaje de este municipio se aproximaba más al de un inmenso erial, dedicado mayormente al pastoreo, o incluso totalmente baldío, salpicado por puntos muy específicos donde se desarrolló el cultivo de la parra y del cereal. El proceso de instauración de la agricultura bajo plástico se nutre de un

fuerte boom inmigratorio, hasta 1.987 de carácter eminentemente nacional andaluz (de muy diversa procedencia, pero fundamentalmente de la sierra de las Alpujarras almeriense y granadina) y a partir de esa fecha nacional y marroquí (norteafricano) principalmente. Este municipio como otros donde la agricultura intensiva es el sector predominante, precisa de una gran cantidad de mano de obra, pues apenas está mecanizada, de ahí que en los periodos de recolección hasta las pequeñas explotaciones han de recurrir al trabajo asalariado.

El Ejido es la localidad donde se concentra más superficie invernada de toda España. Destaca por contar con una de las rentas per cápita más elevadas de toda España y por hallarse en una de las comarcas con la tasa de paro más baja: 7,66%.

Los datos disponibles acerca del reparto de la propiedad son imprecisos pues no se elaboran de acuerdo con los parámetros acordes a este tipo de agricultura. Si bien en la mayoría persiste el carácter familiar, el tamaño de las mismas ronda una media de 1,5 y 2 has, según datos del Ayuntamiento de El Ejido el 39,5% poseen menos de 1 ha y el 56,7% de 1 a -5 ha. Se observa una tendencia hacia la mediana explotación agrícola, en el esfuerzo por aumentar la propiedad de cara al relevo generacional y posterior reproducción de los nuevos grupos domésticos.

La integración en las nuevas culturas del trabajo.

El proceso de nueva enculturación trae consigo una adaptación técnica y cambios en la organización social del trabajo. Se inicia hace treinta años y to-

davía hoy continúa, en un doble sentido, ya que afecta tanto a los grupos procedentes de otros sectores o jornaleros y medianeros que optan por la reconversión, como a los mismos grupos domésticos agrícolas que han de renovar sus conocimientos, tecnología y estrategias para no dejar de ser competitivos. La cultura material, el «savoir faire» es un reto constante¹.

La primera reconversión en el pasado inmediato, en la década de los sesenta, fue la llevada a cabo por el reducido sector autóctono de la localidad, los ganaderos, los parraleros, los hortelanos de Balerna y Guardias Viejas y los foráneos colonos de Las Norias y San Agustín.

Los jornaleros inmigrados desde distintos puntos de Andalucía, sobre todo de las Alpujarras y de los municipios cercanos a El Ejido han podido con el tiempo cambiar de status pasando a ser propietarios de explotaciones agrícolas, sirviéndose de fórmulas intermedias como el arrendamiento o la medianía, de avales y préstamos relativamente fáciles, aunque dependiendo de la época a un alto interés.

Al igual que ocurre en otras zonas del litoral agrícola extratemprano, la transformación socioeconómica propia del paso de una cultura del trabajo de jornaleros a una cultura del trabajo de pequeños «empresarios» agrícolas, se aprecia en la asunción del valor y estrategia de autoexplotación, lo cual supone olvidarse de las jornadas y horarios fijos. Esto, para los nuevos propietarios observados y entrevistados, a diferencia del caso de Sanlúcar, no es algo difícil de encajar, puesto que se es consciente de que sólo así puede funcionar bien la economía doméstica. Prevalece ante todo la búsqueda del máximo beneficio al menor coste posible. Entre los antiguos jornale-

ros la valoración de «ser dueño de su propio trabajo», de marcar ellos mismos los horarios, aunque siempre sujetos a las horas de luz y al grado de temperatura, huyendo de las olas de calor. Se señala la prerrogativa de flexibilizar su horario, de adelantar las tareas, si es preciso de un día a otro, como una de las ventajas principales percibidas en ese cambio de clase social y que viene así a compensar la «autoexplotación».

En el sector de los pequeños agricultores, con menos de una ha, es normal el uso de estrategias de complementación de rentas, combinando el trabajo del invernadero de él con el de ella en un almacén de envasado, no tanto por necesidad económica, como por obtener un ingreso destinado a los bienes de lujo domésticos y personales. Otra forma fuertemente criticada de complementación de rentas, es el cobro fraudulento del subsidio agrícola de algún miembro del grupo doméstico.

En otros casos, se abandona la profesión (en la construcción o el transporte) para dedicarse a la actividad agrícola, por motivos simplemente lucrativos. Se observan en este grupo humano fracasos a consecuencia de esa falta de adaptación y conocimiento de la nueva cultura del trabajo agrícola, plasmada en una falta de dedicación y de tratamiento adecuados. Los agricultores de este municipio suelen presentar como ejemplo a los inmigrantes catalanes que adquirieron una pequeña propiedad en Tierras de Almería, «creían que con ir a mirar el invernadero era bastante», afirmaba uno de los informantes.

Cada vez es más frecuente encontrar grupos domésticos en los cuales se practica la diversificación de actividades, sin dejar de desempeñar su profesión princi-

pal, ya sea la de policía, aguador, o empleado de algún almacén de envasado, se trabaja en el invernadero a tiempo parcial o bien se cede el trabajo de laboreo a algún miembro del grupo doméstico, un hijo mayor o la mujer generalmente, o bien se contrata a algún marroquí con experiencia y de confianza. Otra alternativa es el arrendamiento o medianía que suele darse más entre empresarios dedicados a otros negocios y con una propiedad agrícola considerable.

La «autoexplotación» formaba ya parte de la lógica socioeconómica, o modelo productivo agrícola tradicional de los grupos domésticos, antiguos propietarios (ganaderos, parraleros, y viejos hortelanos) de El Ejido, sin embargo, la progresiva y creciente «sobreexplotación» que la agricultura extratempañana (en su dinámica de competencia de mercado capitalista) ha traído consigo, se percibe de una forma más consciente al haber vivido otros ritmos de trabajo agrícolas. A la inversa que en tiempos de los parraleros y de los viejos hortelanos, los ciclos agrícolas ahora son más cortos en el tiempo pero más intensos.

Cuestionamos seriamente la concepción de la sobreexplotación como una estrategia a nivel individual, para los hombres-proprietarios que han de hacer frente a todas las funciones de trabajo en el proceso productivo, dirección y gestión. Es la tónica general que siguen todos los pequeños propietarios andaluces que dependen de un mercado cada vez más exigente y saturado. No es posible escapar de este círculo vicioso, no hay otra opción si no se tiene la suficiente capacidad financiera y propiedad como para delegar las funciones de laboreo en un manijero o capataz y prescindir del empleo de la mano de obra familiar. La

sobreexplotación es casi entonces la única respuesta ante la intensificación productiva. Muestra de esta escalada es el siguiente dato: hace pocos años, era normal y generalizada la parada de la producción durante los tres meses de verano, hoy en día ya no sucede así. Este año, algunas de las alhóndigas, SAT y cooperativas no han cerrado como era costumbre. Se empiezan a implantar las tres campañas. Pero, hay que matizar que el ritmo de trabajo es más débil en la segunda campaña de primavera-verano.

El recurso a la sobreexplotación de la mano de obra familiar, al menos para el caso estudiado que no al parecer para otras comarcas como la de Níjar, podríamos admitirlo como una estrategia. Ya que el uso que se hace de ella a pesar de ser mayor que antes, en tiempos de los parrales y del complejo agropastoril, presenta una tipología de grupos domésticos que nos obligan a relativizar la dependencia familiar y a distinguir esta zona de otras áreas de agricultura intensiva andaluzas. En la mediana (de 2,5 ha. a 6 ha.) y a veces incluso en la pequeña explotación agrícola (de una ha.), hemos encontrado casos, en los cuales el hombre-proprietario era el único miembro del grupo doméstico en el invernadero, viéndose obligado éste a contratar al menos a un jornalero marroquí para toda la campaña y recurriendo bien esporádicamente, algunos fines de semana, a la ayuda de algún hijo de mediana edad (de 14 a 20 años), o bien careciendo de toda ayuda familiar.

Dos variables principales suelen funcionar a la hora de explicar este tipo de organización social del trabajo: la composición familiar y la cultura del género. Si la esposa tiene hijos pequeños, en edad no escolar su labor de madre se

suele considerar primordial y se le evade del «trabajo» agrícola. En las grandes explotaciones agrícolas (superiores a 10 ha.) se prescinde de la mano de obra de la esposa por lo general. En los escasos grupos domésticos en los que ella antepone su trabajo en el invernadero al de madre y ama de casa, bien por razones de ahorro doméstico o también de carácter puramente personal, se interpreta como una asunción del rol masculino en detrimento de sus roles de género femenino. Hallamos como en Campo de Nijar² solamente deja de concebirse como abuso cuando la mujer sustituye al marido en el invernadero, por ser viuda o dedicarse éste a otra actividad.

El trabajo agrícola de la mujer del propietario se percibe conscientemente como una sobrecarga pesada y estresante por la superposición de funciones: productivas y reproductivas y como una «ayuda». Su trabajo como el de sus hijos no se contabiliza ni temporal ni monetariamente, se tiende a reducir y a minusvalorar al compararse con el del cabeza de familia, constante y esencial. La división sexual del trabajo se encarga de perpetuar el tradicional orden establecido, según el cual el marido sigue manteniendo su papel de liderazgo, es la persona capacitada para las tareas que requieren cualificación y que por tanto tienen que ver con el manejo de la tecnología, planificación de costes y comercialización. En realidad el aporte de fuerza de trabajo femenina, de la esposa, es muy variable. Se flexibiliza y adapta al nivel de exigencia de cada época del cultivo. Por ello, aunque hay grupos domésticos, generalmente pequeños propietarios, que cuentan con una presencia permanente de la mujer, por lo general se acude a ésta para los meses de la recolección (exceptuando la de la sandía), siem-

bra o a veces entutorado, en total su aporte de trabajo al año es de unos 5 o 6 meses.

Actualmente existe una tímida tendencia hacia la igualación de las tareas, en aquellas parejas jóvenes no casadas en las que ella es la propietaria, la toma de decisiones sobre la siembra y las innovaciones se comparten. En aquellas situaciones en las cuales se produce una diversificación de actividades, es decir él trabaja en un almacén hortofrutícola, como asalariado y ella se hace cargo del invernadero, ésta suele actuar bajo la supervisión del marido. En ambos casos el ámbito de la alhóndiga y en especial de la subasta continúa estando vedado a la mujer y su presencia representa una transgresión simbólica.

La «ayuda» de los hijos o el trabajo, si ya son mayores y están de forma permanente en la explotación agrícola, llega a convertirse en algunos casos en sobreexplotación, en otros no se puede manejar dicho calificativo y no se impone como un deber obligatorio, inculcando como prioritario la formación académica. En términos generales, la presión que se ejercía antes, sobre los hijos era mayor y a edades más tempranas que hoy debían colaborar laboralmente. El tiempo dedicado suele ceñirse al tiempo libre del chico/a después de clase y sobre todo fines de semana, en época de recolección, y en vacaciones.

La estrategia de la ayuda mutua entre parientes en determinadas fechas, de recolección y siembra, y sólo en forma de prestación puntual, se sigue utilizando, a la vez que sirve para reforzar los lazos de parentesco. El recurso a la asociación de hermanos para aunar esfuerzos, ahorrando en costes de mano de obra (al compartir la mano de obra asalariada) y

acometer inversiones y préstamos de acuanía, parece ser una estrategia modélica que es extensible a otras zonas de agricultura intensiva.

La fórmula del tornepeón entre vecinos, al contrario que en Nijar, ha entrado en crisis. La razón es que representa más una carga que una ayuda, al coincidir en las mismas fechas la intensificación del ritmo productivo y no necesitar realmente un ahorro tan estricto de mano de obra, cuando se dispone ya de algún familiar y de un asalariado barato.

Las estrategias de reproducción social del grupo doméstico y de los medios de producción se hacen patentes a través del proceso de transmisión de la cultura del trabajo y de un proceso creciente de intensificación productiva, combinada con la ampliación de la propiedad.

Existen bastantes agricultores que desean que sus hijos estudien y adquieran la cultura que ellos no alcanzaron y tengan la posibilidad de elegir su futuro. Su buena posición económica les ha permitido costear varias carreras fuera de casa. Los títulos académicos constituyen un eslabón más del nuevo status social que se ostenta. Los padres transmiten a los hijos su percepción peyorativa del trabajo agrícola, como uno de los más sacrificados y duros. De ahí que muchos jóvenes opten por la enseñanza secundaria como una evasión, aunque sea temporal. Al mismo tiempo se les presenta el invernadero como una inversión segura y más o menos rentable a la que siempre se puede recurrir «si no sirve para estudiar». Muchos retornan, una vez terminados los estudios, a la explotación agrícola ante la falta de alternativas laborales mejores.

El otro modelo de grupo doméstico también frecuente en esta comarca es la

orientación y enculturación del hijo totalmente dirigida hacia la retención del mismo. Se incentiva el trabajo de éstos a través de regalos, un coche al cumplir la mayoría de edad, una casa... Se establecen relaciones de subordinación y en caso de lograr la permanencia del hijo en la explotación, termina produciéndose un progresivo traspaso de competencias del padre al hijo, que cuando no es así, suele ser fuente de conflictos intergeneracionales, pues el nivel de conocimientos del joven llega a ser más amplio.

Las estrategias de producción y comercialización vamos a describirlas brevemente. La planificación de cultivos es una de las medidas que se intentan amoldar a la demanda del mercado. Resulta difícil concebir la planificación sin un buen margen de error y cálculo, pues el agricultor carece de la información necesaria para saber a ciencia cierta el cultivo menos sembrado y más cotizado, se encuentra sujeto a las fluctuaciones de precios por saturación. Su elección de cultivos y variedades más rentables, dependerá también de las fechas previstas para la siembra y recolección. El margen de elección se ha visto ampliado desde la entrada de España en la C.E. Se suelen combinar dos cultivos en cada campaña y de distintas variedades para compensar las posibles pérdidas en uno con las ganancias en otro. Son pocos los que se optan por el monocultivo, pues el riesgo de ruina es grande, dado que la mayoría se hallan bastante endeudados. En caso de alcanzar una buena coyuntura la amortización y enriquecimiento será rápido.

La elección de cultivos se ve determinada por el tamaño de la explotación, la composición del grupo doméstico, la capacidad financiera, el espíritu de riesgo

y la situación geográfica. De la combinación de estas variables resulta una tipología bastante heterógena de grupos domésticos. Se presentan desde aquellos que teniendo una pequeña propiedad se arriesgan a cultivos costosos, aun contando con un solo miembro de la familia para la explotación, hasta aquellos que prefieren, aun disponiendo de varios miembros, escoger cultivos como el pimiento, poco exigentes en mano de obra.

La opción comercial demuestra muy a las claras el tipo de agricultor de esta zona. Más de la mitad acude a las alhóndigas, debido a la desconfianza de éstos hacia las fórmulas asociativas. La alhóndiga les permite albergar la falsa impresión de «controlar más los precios del género, al concederles el derecho de retirada durante la subasta, reteniendo la mercancía para el día siguiente o llevándola a otra alhóndiga cercana, donde al parecer la cotización es más alta. Algunos agricultores toman un papel activo y adoptan la estrategia de defensa del producto vendido. Se acercan al comercial-comprador y se devanan por demostrarles que su género es el mejor. Por otro lado, este tipo de almacén hace más propicia la estrategia del camuflaje y venta bajo cuerda, sin pagar IVA. Antes esta práctica era más común que hoy día. Los esfuerzos por sumergir se tras-

ladan a otras esferas: a la compra de productos fitosanitarios y a la contratación informal de norteafricanos.

Las organizaciones de productores, cooperativas y SAT aglutinan a los jóvenes agricultores y a los medianos y grandes empresarios agrícolas que buscan retener al máximo el valor añadido, sacado del producto envasado y ahorrarse un tiempo en esta tarea del que casi no disponen. Durante la década de los 80 han proliferado las SAT y las OPAS, Organizaciones de Productores Agrarios. Este dato indica que se camina hacia una mayor concienciación en la lucha por proteger al máximo la producción de calidad frente al exterior.

Conclusiones.

Después de todo lo narrado hemos de admitir que nos encontramos en una comarca en la cual el principal motor del desarrollo no es la tecnología, como pudiera pensarse en este tipo de sociedades modernas y contemporáneas, sino toda una serie de familias y grupos domésticos que con su esfuerzo personal, una gran capacidad de adaptación, predisposición al cambio y de riesgo ilusionado, se han transformado en pequeñas empresas familiares rentables.

Notas

1. «...dentro del circuito capitalista al más alto nivel destaca por el declive de la importancia de la tierra y el aumento de la importancia del conocimiento y habilidades humanas que van a permitir una mayor eficacia del empresario para desenvolverse en el inevitable desequilibrio del sector» (Schultz, 1989: 333)

2. «el honor del jefe de familia dependerá de su capacidad de asegurar mínimamente la vida material de su familia y a menudo se formula en términos «de poder», valor individual... Quien se aprovecha sobremanera de la fuerza de trabajo femenino de su propio grupo doméstico se desprestigia» (Provansal, 1991: 214).

Bibliografía

CRUCES ROLDÁN, C. 1987. *Navace-ros «Nuevos Agricultores» y Viñistas*. Blas Infante. Sevilla.

MÁRQUEZ DOMÍNGUEZ, J.A. 1990. «La Nueva Agricultura» en *Geografía de Andalucía*. Sevilla.

MARTÍN, E. y MELERO, L. 1988. «Intensificación en la Agricultura y Cambios en la Estructura Social y el Sistema Simbólico en la Zona de Palos y Mo-

guer» Sevilla 1990. Consejería de Cultura y Medio Ambiente.

PROVANSAL, D. y MOLINA, P. 1991. *Etnología de Andalucía Oriental*. Anthropos. Almería.

REYNIER, C. 1989 «La dinámica sociorganizativa...en las zonas de producción hortofrutícola andaluza» en *Agricultura y Sociedad*, n.º 50.

EMPLEO Y FORMAS DE TRABAJO INFORMAL. UNA APROXIMACIÓN A SUS RELACIONES Y DEPENDENCIAS EN EL SECTOR DE LA LIMPIEZA DE BARCELONA¹

ÁNGEL MARTÍNEZ HERNÁEZ

Universitat de Barcelona

Universitat Rovira i Virgili

Introducción

Si debemos creer a Pahl, los estudios de sociólogos y antropólogos sobre ese fenómeno llamado «economía sumergida», «sector informal» u «otra economía» se han caracterizado por dos constantes. En primer lugar, por un cierto parasitismo de los conceptos económicos que ha implicado tanto un excesivo énfasis en la economía como una minusvaloración de las relaciones sociales que engloban las formas de trabajo. En un segundo plano, por la preferencia por las explicaciones *ad hoc* en perjuicio del análisis de las causas. Hay una imagen que Pahl evoca en este sentido: los estudiosos han fijado más su atención en las inconstantes «sombras» del sector informal que en la «hoguera» que las alimenta a través de las políticas laborales y los procesos de acumulación de capital (Pahl, 1990:91).

La propuesta de Pahl tiene valor por suponer un descentramiento, un cambio de mirada si se prefiere, en lo que respecta al papel de las políticas laborales en el desarrollo del empleo y del trabajo informal. Las políticas de «engriseci-

miento» desarrolladas tras la crisis del Estado Providencia y de los modelos clásicos que permitían la continua reproducción de la ocupación (Gersunhy, 1988:169) no quedan ahora fuera del marco explicativo del trabajo informal. En contra de las teorías clásicas, la diversidad de formas de trabajo informal, las posibilidades de acceder a ellas o la capacidad de negociación de los trabajadores en estas situaciones son también procesos dependientes de las políticas de empleo. La segmentación del mercado de trabajo en un sector de empleo estable y protegido y otro de empleo precario y temporal puede, por ejemplo, reflejarse también en el mercado informal de trabajo. De hecho, no son infrecuentes las situaciones en las que un trabajador con empleo estable puede negociar de forma más ventajosa y en algunos casos acceder más fácilmente a formas de trabajo informal retribuidas que un trabajador con empleo precario e inestable. Y es que las políticas laborales generan tanto «espirales benignas ascendentes» de acumulación de ingresos y de formas de trabajo (formal e informal) como «espirales malignas descendentes» que limi-

tan las retribuciones y el acceso al trabajo formal e informal (Pahl, 1990:77). En esta comunicación tratamos de ilustrar este argumento con información etnográfica sobre el sector de «limpieza de edificios y locales» de Barcelona.

Relaciones sociales y trabajo informal en el sector de la limpieza barcelonés. Contexto empresarial y estrategias de flexibilización

El sector de «limpieza de edificios y locales» es un área de actividad económica que se desenvuelve en los años sesenta con el desarrollo industrial y que se consolida con los procesos de descentralización de la fuerza de trabajo en las grandes empresas. Actualmente, el sector ocupa 207.440 empleos censados en el Estado Español y 40.000 en Cataluña. De estos últimos, 32.000 corresponden a la provincia de Barcelona y especialmente a Barcelona-Ciudad y su Área Metropolitana (ASCEL, 1994:24 y ss.). Aunque no disponemos de estadísticas exhaustivas sobre la concentración en este sector de la población trabajadora en pequeñas, medianas y grandes empresas, sí podemos aproximar que de las 5.100 empresas del Estado Español sólo 30 cuentan con más de 1.000 trabajadores y que la empresa de limpieza tipo de Barcelona emplea de 150 a 200 trabajadores (ASCEL, 1994:24 y ss.). Además, en Barcelona ninguna empresa posee una cuota de mercado superior al 5% por lo que podemos deducir una fuerte implantación de pequeñas y medianas empresas (PYMES) en este sector.

Algunas de las razones de la proliferación de PYMES en este sector son las reducidas necesidades de capital que re-

quiere el desarrollo de esta actividad, su carácter marginal en los procesos globales de acumulación de capital y la tradicional falta de atracción de los grandes inversores por este sector. No obstante, esta situación se ha ido mitigando en los últimos años con la introducción en el sector de empresas constructoras, de seguridad y de servicios generales que tienden, paulatinamente, a concentrar un mayor volumen de fuerza de trabajo².

Las plantillas de estas empresas adquieren características diversas ya se trate de grandes empresas con cuadros intermedios, o de pequeñas empresas donde son excepcionales las escalas intermedias y, en cambio, frecuente la dicotomización simple entre propietarios (generalmente grupos familiares) y empleados.

La fuerza de trabajo está formada, básicamente, por trabajadores femeninos que efectúan su labor en los diferentes centros que han sido contratados mercantilmente (clientes) por las empresas de limpieza (E.L.). Estas compañías presentan una estructura dispersa con un núcleo central que corresponde al «domicilio social», y en donde se efectúan las tareas administrativas y de gestión, y una multiplicidad de centros o empresas contratantes (E.C.) donde los limpiadores realizan su trabajo.

La estructura dispersa dificulta la organización de los trabajadores a la vez que favorece la negociación individualizada del empresario o directivo con los trabajadores. La representación sindical es, por esta razón, escasa sobre todo en las pequeñas y medianas E.L. Mientras, en las grandes E.L. que mantienen contratos con centros oficiales, hospitales, aeropuertos o empresas ferroviarias, sí que aparecen grupos de presión sindical

importantes que son los que desarrollan los procesos de concertación y negociación colectiva del sector.

La escasa organización de los trabajadores viene dada, desde nuestro punto de vista, no sólo por la estructura de dispersión de la plantilla de las E.L., sino también por otros factores como: a) el desprestigio social del trabajo de limpieza y b) la existencia de una población trabajadora principalmente femenina que por circunstancias culturales y sociales no se configura como un grupo reivindicativo. De esta manera, las mujeres son fundamentalmente amas de casa que viven en barriadas modestas de la ciudad o del extrarradio y que aceptan este tipo de trabajo, sobre todo cuando no es nocturno, en la medida en que no interrumpe el desenvolvimiento de las tareas domésticas dentro de la casa. La jornada laboral es así vivida como un anexo de la función femenina dentro del hogar y no como un trabajo en un plano de igualdad al del marido. Esta configuración cultural, que es expresada en términos de entender que su función es «una ayuda para la casa» o «viene bien de momento», se contrapone a la cosmovisión que tienen los operarios varones que expresan la identidad de su tarea, que consiste generalmente en trabajos un poco más especializados como la limpieza de cristales o la utilización de métodos mecánicos, en la forma de «un oficio como cualquier otro».

Tanto la estructuración dispersa como los factores señalados han favorecido el desarrollo de estrategias empresariales de flexibilización y precarización del mercado de trabajo. A ello ha contribuido también la naturaleza no especializada de la producción y la presencia de un mercado de trabajo con abundante ma-

no de obra potencial que puede ser reclutada de forma flexible y con escasa capacidad de reivindicación.

En estas circunstancias las E.L., que por la naturaleza de su función y por la escasa inversión tecnológica³ se orientan hacia la utilización intensiva de la fuerza de trabajo, desarrollan estrategias de flexibilización en las que se combinan parcelas de empleo emergido con otras de trabajo informal. Los costes de productividad, por ejemplo, se pueden tratar de disminuir con la eliminación de gravámenes como las cotizaciones a la Seguridad Social o los impuestos fiscales. Esto es difícil de valorar cuantitativamente por la dificultad de acceso a la información, pero sospechamos que implica cantidades relevantes.

Si centramos nuestra atención no tanto en el análisis cuantitativo de la evasión fiscal como en las relaciones de producción y reproducción de las empresas y en la imbricación de la dicotomía ocupación-trabajo informal en los procesos de acumulación de capital, observamos que el trabajo informal es utilizado de manera regular e intensiva para la obtención de márgenes de plusvalía, así como para incrementar la capacidad competitiva de las empresas en el mercado. Son usuales, de hecho, las situaciones triangulares en las que, por un lado, la E.C. contrata un servicio por unas determinadas horas de trabajo y, por otro, la E.L., a fin de abaratar los costes de productividad y el margen de beneficios, crea una situación mixta de a) empleo emergido con contrato temporal y/o a tiempo parcial con b) trabajo sumergido que es pagado en horas extras a la limpiadora⁴.

Las tácticas de utilización mixta de las formas de trabajo se han incrementado

con el desarrollo de políticas laborales de «engrisecimiento del empleo»⁵ que no sólo han permitido la existencia de empleo inestable sino que también han amplificado el poder de coacción de los empresarios sobre los trabajadores para el desarrollo de trabajo informal. De hecho, el principal objetivo empresarial (E.L.) es la disminución progresiva de las plantillas fijas y por tanto con capacidad de reivindicación laboral. Mientras, la población que detenta empleo precario y gris aumenta progresivamente, viéndose afectada por una gran rotación o por estrategias de contratación que incumplen la legislación en cuanto a los derechos de antigüedad y estabilidad en el empleo de los trabajadores⁶. Todo ello ha configurado un panorama en el que el empleo y el trabajo informal se muestran como realidades interdependientes que se superponen y combinan de múltiples maneras. Las E.L. más insertadas en la economía formal pueden, por ejemplo, efectuar contratos legales con bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social con el fin de reducir costes laborales. También pueden reclutar mano de obra que perciba subsidios por jubilación o desempleo con el objetivo de evitar el pago de cuotas y aumentar el margen de beneficios. Las mismas E.L. pueden desarrollar, incluso simultáneamente, otras tácticas de reducción de los costes laborales como la combinación en una misma trabajadora de empleo y trabajo informal, la utilización de mano de obra procedente de las redes familiares de los trabajadores contratados o la prolongación del periodo anterior a la normalización del empleo formal.

De esta manera, el arsenal de tácticas de reducción de costes y de flexibilización de la fuerza de trabajo puede ad-

quirir combinaciones diversas de trabajo formal e informal; así como «zonas difusas», como la prolongación del período anterior a la normalización del empleo formal, y «espacios grises» alentados por las nuevas políticas laborales. De hecho, y como consecuencia de estas políticas de engrisecimiento, los límites entre sector formal e informal tienden cada vez más a difuminarse.

En esta línea, el estado actual del mercado de trabajo en el sector se orienta hacia la precarización del empleo que unida al histórico desfavorecimiento salarial con respecto a otros sectores, se materializa en una situación de desventaja sociolaboral. Además, la desigualdad se reproduce por el marco general de interacciones sociales en donde se inscriben las relaciones de trabajo; esto es: el papel de la mujer en la esfera pública que facilita los procesos de precarización laboral en el sector y la extensión del trabajo fuera de la ocupación.

En contradicción con las teorías clásicas economicistas en donde el sector informal aparece como un recurso distanciado de la economía emergida y al que confluye la mano de obra que no puede optar a una situación de empleo, en nuestra investigación hemos percibido que el trabajo informal en el sector limpieza adopta una configuración compleja. De hecho, el siguiente apartado profundiza en la idea de que el trabajo sin ocupación aparece en muchas ocasiones condicionado por la segmentación del mercado de trabajo formal. En el caso de las limpiadoras, por ejemplo, la configuración de las redes sociales y la estabilidad de la ocupación dibujan los mapas de acceso al trabajo informal, las cuantías monetarias que son percibidas por estas prestaciones y las relaciones de de-

pendencia o independencia con respecto a los empresarios de las E.L.

«Casas», «horas» y «buenos despachos»

En el sector «limpieza» la presencia del trabajo informal de las limpiadoras ocupa múltiples esferas, desde el trabajo negro que se realiza para la E.L. en forma de «destajo» u horas extras no legalizadas (las llamadas «horas»), hasta el desarrollo de servicios sumergidos para la E.C. o para diferentes «casas» en donde la actividad se convierte en trabajo autónomo. Como indicábamos anteriormente, la población trabajadora está constituida principalmente por mujeres que realizan su jornada laboral en uno o varios centros de trabajo según la contratación que ha realizado la E.L. Con respecto a este punto se produce una primera segmentación del mercado de trabajo en:

a) empleados que desarrollan la prestación de servicios en diferentes pequeños centros (E.C.) como oficinas, pequeñas fábricas o almacenes de forma más o menos individualizada, y

b) trabajadores que ejercen su función en grandes centros (E.C.) en donde forman parte de una plantilla más o menos numerosa.

Esta polarización puede venir asociada respectivamente con: 1) la vinculación a pequeñas y medianas E.L. que ven limitadas su campo de acción, a pequeños clientes comerciales y 2) formar parte de la plantilla de una E.L. de grandes dimensiones con grandes capacidades de producción. La dicotomía fundamental es, no obstante, la de pequeñas E.C. o grandes E.C. porque dibuja divergencias significativas en lo que respecta a la articulación de los niveles formal e informal.

De esta manera, el trabajador de los pequeños centros adquiere, mediante una estructura de relaciones más personalizada con los propietarios y trabajadores de la E.C., un mayor marco de posibilidades para la realización de trabajos informales. Estos pueden oscilar entre las pequeñas tareas de limpieza que la E.C. encarga de forma independiente a la trabajadora para evitarse las cargas que le puede imponer la E.L. y los trabajos domésticos para los miembros de la E.C.

Al margen de la venta informal de la fuerza de trabajo se producen también gratificaciones monetarias en días puntuales como Navidad, aniversarios, etc, así como donaciones de obsequios.

En este contexto, es frecuente el establecimiento de relaciones de reciprocidad con los trabajadores de la E.C. en la forma de favores mutuos, o vinculaciones jerárquicas con los jefes de la E.C., con los que puede negociar oportunidades de empleo para familiares suyos como hijos, marido o hermanos. A cambio, se crean relaciones de dependencia que pueden venir aparejadas a prestaciones de trabajo (preparar el café, regar las plantas, etc.) que, lógicamente, escapan a todo control oficial.

Estas situaciones son apreciadas positivamente dentro del universo de expectativas de las limpiadoras y normalmente vienen asociadas a una cierta estabilidad en el empleo que ha favorecido el desarrollo de relaciones cohesivas con los actores de la E.C. En este sentido, es de gran importancia la capacidad de la E.C. en términos de las oportunidades que puede ofrecer a la trabajadora. En otras palabras, «los buenos despachos» que permiten vías de ingresos extra o relaciones de favores mu-

tuos, están, obviamente, mejor catalogados dentro del universo de expectativas de las trabajadoras, que las E.C. más impermeables donde resulta difícil el establecimiento de relaciones informales de trabajo.

En este marco la combinación de a) trabajo formal y protegido a cargo de una E.L. y b) trabajo informal por cuenta ajena, es una alternativa de multiplicación de ingresos bastante frecuente. En algunos casos, los ingresos de la segunda vía son iguales o mayores a los que ofrece el empleo estable. Esto se produce, aunque con interesantes excepciones, cuando el trabajo formal para la E.L. se realiza a tiempo parcial con lo que la disponibilidad de tiempo permite el desarrollo de otras tareas. A efectos ilustrativos, podemos analizar el caso de una limpiadora a la que entrevistamos durante nuestro trabajo de campo. No es un caso representativo de la población del sector, pero sí significativo en cuanto a la compleja combinación que puede mostrar el binomio empleo-trabajo informal.

Caso A

«A. es una limpiadora de 52 años, casada y con dos hijos. Trabaja a jornada completa y con contrato fijo para una E.L. Los ingresos familiares son la suma de los salarios del marido, de uno de los hijos y de ella misma. Desarrolla su trabajo formal desde hace 17 años en un edificio de oficinas situado en una calle central de Barcelona, aproximadamente desde las 5 de la mañana hasta la 1 de la tarde. Su tarea consiste en la limpieza convencional de los despachos de un *consulting* de abogados. Los trabajos ex-

tras que surgen a partir de su red de relaciones son numerosos, además recibe gratificaciones y obsequios diversos en determinados días festivos. A sus ingresos por el empleo y por estas contraprestaciones se le adiciona su capacidad de trabajo en el mismo edificio de oficinas donde como trabajadora autónoma no legalizada realiza el servicio de limpieza. Esta capacidad viene incrementada por el reforzamiento de sus relaciones de parentesco con otras dos trabajadoras que efectúan trabajo sumergido en el mismo edificio. La red microsociedad de interacciones incluye también al conserje del mismo edificio y al vigilante del aparcamiento. Todos ellos forman una red de trabajo informal que se generó hace 20 años mediante lazos de identidad idéntica: todos pertenecen a un mismo pueblo de origen. Además, las relaciones sociales incluyen desde el ocio hasta lo laboral. Generalmente, el conserje establece los lazos informales con las E.C. y A y sus parientes realizan el trabajo. Sus ingresos por trabajo informal son mayores a los que obtiene por su empleo en la E.L. Con ellos ha podido mantener unas cotas mayores de consumo que se materializan en propiedades como una segunda residencia y un «buen coche». Comenta que sólo mantiene su empleo formal por «si caigo enferma» o por las futuras prestaciones por jubilación.»

El caso A es significativo también por ser un ejemplo de «espiral benigna ascendente» (Pahl, 1990:77) en donde factores como: a) un empleo estable y fijo, b) una red estrecha de relaciones, y c) un centro de trabajo (E.C.) con oportunidades de ingresos sumergidos, producen una mayor acumulación de ingresos familiares y por tanto un mayor nivel de

consumo. Además, en esta ocasión la limpiadora actúa también en la forma de trabajo autónomo.

Ahora bien, la situación no es en absoluto la misma cuando la E.C. es más impermeable a los intereses de la trabajadora y el empleo de ésta en la E.L. es precario. De esta manera, se observa que el trabajo en grandes E.C., en donde la relación con operarios y directivos es más impersonal, dificulta el acceso a trabajos informales que puedan incrementar los ingresos. En estos casos, las limpiadoras se encuentran ante la situación de que sólo pueden vender su fuerza de trabajo o bien en el servicio doméstico por cuenta propia (las «casas»), o bien en tareas sumergidas para la E.L. que se materializarán en horas extras no cotizadas a la Seguridad Social en las mismas o en otras E.C. De esta manera, la limpiadora que posee una red pobre de relaciones, trabaja en grandes E.C. y tiene un contrato temporal, puede verse envuelta en una «espiral maligna descendente» (Pahl, 1990:77) donde la red de conexión con el trabajo informal se ve limitada a situaciones más precarias, como el servicio doméstico o la prestación de tareas sumergidas para la E.L., y más escasamente retribuidas. Esta situación puede ejemplificarse con la descripción de un caso al que tuvimos acceso durante el trabajo de campo.

Caso M

«M. tiene 37 años. Está separada de su marido y tiene a su cargo 3 hijos. Comienza a trabajar en el sector hace aproximadamente 4 años coincidiendo con el abandono del marido de sus responsabilidades familiares. Su entrada en el mer-

cado laboral se produce a partir de su red informal de relaciones.

M. ha trabajado en dos E.L. mercantilmente diferentes, pero siempre a cargo del mismo empresario que es accionista de ambas E.L. Sus primeros trabajos se llevan a cabo en grandes centros oficiales que habían contratado el servicio de limpieza con el empresario. La situación del empleo ha sido precaria con contratos de obra o servicio determinado que finalizaban al cabo de 6 meses o un año. No ha tenido, así, un centro estable de trabajo, sino que ha realizado su función en diferentes E.C. Esta situación no le ha permitido establecer vínculos de trabajo informal como los del caso A., sino que contrariamente ha fomentado su dependencia del empresario como fuente de trabajo informal.

Cuando llevaba 3 años trabajando en la primera E.L. tuvo que recurrir a las prestaciones por desempleo debido a que el empresario no quería «hacer un contrato fijo». Dos o tres meses más tarde volvió a trabajar para el mismo empresario pero en otra sociedad mercantil. Su situación laboral actual es precaria - empleo gris con contratación temporal, salario bajo sin antigüedad, etc.-. A esto se suma su dificultad de acceso a trabajos informales como los del Caso A. donde ella pueda establecer el valor de su fuerza de trabajo. Contrariamente, sus incursiones en el trabajo informal son poco lucrativas y dependientes del empresario de la E.L. que es el que estipula el valor de su fuerza de trabajo.»

Aunque efectuar tareas sumergidas para la E.L. es otra de las posibilidades de producción informal de estas trabajadoras, generalmente se percibe como una de las peores situaciones. La menor

retribución por las horas trabajadas y la dependencia de la E.L. son dos de las razones alegadas. Generalmente constituye una salida para aquellas limpiadoras con empleo inestable que desarrollan su tarea en grandes E.C. donde las redes sociolaborales son más impenetrables. En los casos de empleo precario, además, el empresario de la E.L. puede coaccionar más fácilmente a la limpiadora para que ésta venda su fuerza de trabajo a un precio módico a cambio de la continuidad en el empleo.

De esta manera, una trabajadora de limpieza de un hospital que tenga un contrato temporal puede realizar, al margen de su jornada laboral, ciertos trabajos para la E.L. en diferentes E.C. como sucursales bancarias, oficinas o comunidades de vecinos, con el fin de mantener su empleo y obtener un mayor nivel de ingresos. Contrariamente, una trabajadora con contrato fijo y antigüedad en la E.L. puede negarse al desarrollo de este tipo de tareas sumergidas o, simplemente, salir favorecida en la negociación con su E.L. Por otro lado, en ambos casos esta fuente de ingresos «negros» puede aparecer en combinación con algunas de las otras vías (trabajo informal autónomo y «casas») o con las dos. De hecho, no es difícil observar una situación donde los ingresos provienen de un empleo a tiempo parcial, de una «horas», de unas cuantas «casas» y de algún cliente informal.

Las «casas» o trabajo doméstico son una fuente de ingresos «negros» que no está muy bien percibida dentro del universo simbólico de las limpiadoras. Siempre que es posible, son preferibles los «buenos despachos» ya que permiten un mayor margen de negociación con respecto a la venta de la fuerza de traba-

jo, además de implicar un menor esfuerzo y un trabajo más cómodo e independiente. Por otro lado, las «casas» son identificadas con la figura de «la criada»⁷.

Con algunas diferencias que se derivan de la naturaleza del proceso productivo, los limpiadores masculinos efectúan también tareas al margen del sistema de la economía formal. Las divergencias se inscriben en la tendente y generalizada división por género que caracteriza a este sector. Así, mientras los trabajadores femeninos efectúan tareas de limpieza convencional, los limpiadores masculinos suelen desarrollar otras funciones como la limpieza mecanizada, la limpieza de cristales de edificios u otro tipo de tareas más especializadas.

El limpiador, generalmente, no desarrolla su trabajo en un mismo centro, sino en diferentes E.C. que tienen relación mercantil con la E.L. En este contexto, el comercio de la fuerza de trabajo se configura con una mayor tendencia a la prestación de servicios puntuales y episódicos.

El acceso del limpiador al sector informal adopta o bien la vía del trabajador autónomo al margen de su jornada laboral oficial y por cuenta ajena, o bien la prestación de trabajo a la propia E.L. En el primer caso, el trabajo informal está asociado con la explotación de las redes sociales informales (amistad, vecindad, parentesco, identidad étnica) e implica una mayor capacidad de negociación sobre el valor del trabajo en comparación a las relaciones jerárquicas y formales de dependencia contractual.

El limpiador puede presentar los dos tipos de trabajo informal en combinación con su empleo formal. De esta manera, durante la madrugada y la maña-

na puede realizar trabajos para la E.L. oficiales y sumergidos, mientras que por la tarde intenta incrementar sus ingresos con pequeños trabajos como la limpieza de cristales de comercios o la pulimentación de pavimentos de pisos.

Debido a la naturaleza más especializada del trabajo, los ingresos del limpiador en relación a la cantidad de fuerza de trabajo empleada, son mayores que los de la limpiadora. Por otro lado, sus servicios son más periodificados e inconstantes.

En líneas generales, tanto los trabajadores masculinos como los femeninos presentan una segmentación importante del mercado de trabajo entre empleo fijo y protegido que viene asociado con mayor capacidad de ofrecer su fuerza de

trabajo en el sector informal; y empleo gris, temporal y desprotegido que puede configurar «espirales malignas descendentes» tanto en las relaciones laborales formales como en las informales.

El trabajo informal puede ser entonces, y en contraposición a lo que en principio pueda creerse, más lucrativo, diverso y asequible para los actores con un empleo estable que para los trabajadores con un empleo precario. De hecho, las políticas laborales flexibilizadoras alimentan esta situación al desproteger el empleo y favorecer la coacción empresarial ante el trabajo informal. De esta manera, tanto el sector formal como informal deparan cada vez «sombras» más marcadas de desigualdad social.

Notas

1. Esta comunicación es el resultado de una investigación etnográfica llevada a cabo entre los años 1988 y 1991 y en seguimientos posteriores, aunque breves, durante los años 1992 y 1994. Debo agradecer a Gonçal Sanz sus comentarios y críticas tanto a un borrador anterior (1992) desarrollado en el contexto de su asignatura de doctorado sobre economía informal en la Universitat de Barcelona, como al texto presente.

2. Un dato significativo sobre esta progresiva concentración es el descenso del número de empresas. Sólo de 1990 a 1993 en Cataluña se pasó de 1.200 empresas a 825. Los datos para el Estado Español son de 7.995 y de 5.100 respectivamente.

3. El coste de herramientas y material de una limpiadora sólo alcanza un 5% del gasto global de la producción según la información de la patronal (Escandallo de 1995 sobre los costes laborales de la Asociación Catalana de Empresarios de Limpieza ASCEL).

4. El salario bruto de una limpiadora del sector en Barcelona es de unas 95.000 pts. sin antigüedad más tres pagas extras. Por otro lado, el precio de las horas extras oscila en las diferentes empresas del sector. Las E.L. más estables y legalizadas presentan precios que van desde las 600 pts. hasta las 800 pts. Algunas empresas del sector que utilizan fuerza de trabajo con disminución sensorial (sordomudos principalmente) o trabajadores inmigrantes pueden pagar 300 o 400 la hora de trabajo informal.

5. Cualquier análisis de las políticas laborales en España no puede obviar la existencia de un proceso de «engrisecimiento» del empleo típico de la crisis del keynesianismo. Después de los «años dorados» de desarrollo legislativo de protección de los trabajadores - *Ley Orgánica de Libertad Sindical* (1985), *Ley de Protección al Desempleo* (1984) o *Estatuto de los Trabajadores* (1980) - empieza, casi inmediatamente, un proceso de flexibilización que

podemos ubicar en su punto de partida en 1984 con la promulgación de los Reales Decretos que normalizan la existencia de contratos temporales y a tiempo parcial. El posterior desarrollo de un amplio abanico de tipos de contrato («por obra o servicio determinado», «acumulación de tareas», «lanzamiento de nueva actividad»), así como la legalización de las empresas de contrato temporal son factores que han venido a consolidar este proceso.

6. Este fenómeno se realiza mediante la constitución, por parte de los mismos empre-

sarios, de diferentes sociedades mercantiles que son utilizadas para crear un flujo de contratación de los trabajadores de una a otra entidad con el fin de reproducir la temporalidad de los contratos y para eliminar costos adicionales por antigüedad, etc.

7. En este sector, la representación del valor de la «dignidad» del trabajo es frecuente y adquiere la forma de afirmaciones como «este es un trabajo como cualquier otro» o aparece implícito en la manera social de presentarse en público: «La Sra. de la limpieza».

Bibliografía

ASCEL. 1994. *Informe sobre el sector de la limpieza de edificios y locales en 1993*. Barcelona, mimeografiado.

GERSHUNY, J.I. 1988. «El papel de la economía informal en la sociedad postindustrial». En Sanchis, E. y J. Miñana

(Eds.) *La otra economía. Trabajo negro y sector informal*. Valencia: Edicions Alfons el Magnànim, pp. 169-188.

PAHL, R.E. 1990. «De l'economia informal a formes de treball: models i tendències transnacionals». *Papers*, 34:63-95.

ESTRATEGIAS FORMALES Y «PERSONALES» DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN EL PEQUEÑO COMERCIO

PALOMA GÓMEZ CRESPO

Departamento de Sociología y Antropología Social
Universidad Autónoma de Madrid

Esta comunicación se centra en un sector económico poco estudiado, el del pequeño comercio, con fórmulas de organización del trabajo que se diferencian sustancialmente de las estrategias de empleo y las relaciones laborales consideradas como «formales». Se trata de un sector que proporciona trabajo a muchas personas, por lo que sus características laborales no son meramente anecdóticas.

Esta comunicación recoge algunas de las cuestiones planteadas en *El papel económico y social del pequeño comercio: un modelo de análisis*, tesis presentada en el Departamento de Sociología y Antropología Social de la Universidad Autónoma de Madrid en 1994. El trabajo de campo en que se basa fue realizado a lo largo de todo el año 1991 en cuatro distritos del municipio de Madrid (Arganzuela, Ciudad Lineal, Fuencarral-El Pardo y Carabanchel) donde se estudiaron en total 31 pequeñas empresas comerciales con distintos niveles de empleo, de distintas ramas de actividad y diferentes volúmenes de ventas.

Antes de pasar al tema concreto de la organización del trabajo, conviene que nos hagamos una idea de la importancia que tiene el sector del pequeño comer-

cio, entendiendo como tal aquellos establecimientos comerciales que no tienen más de 9 personas ocupadas. Según los datos del *Anuario Estadístico de 1991* de la Comunidad de Madrid, en ese año había en el municipio de Madrid 42.593 establecimientos en el nivel de 1-2 ocupados y 9.753 en el de 3-9 ocupados, sobre un total de 55.536, lo cual quiere decir que el 94,2% de estos establecimientos eran pequeños comercios (76,6% en el nivel de 1-2 ocupados).

Pero los datos que muestran más elocuentemente el peso del pequeño comercio en el conjunto de los detallistas son los que se refieren a las personas ocupadas. Según los datos del anuario ya mencionado, en 1991 se contaba con 194.965 personas ocupadas en establecimientos comerciales minoristas de la comunidad madrileña, de las cuales el 74,8 % lo estaban en establecimientos que no superaban los 9 ocupados (el 47,3 % del total pertenecían al nivel de 1 y 2 ocupados). Estas personas suponían el 8,9 % del total de los ocupados en la Comunidad de Madrid y un 12,6 % del total de ocupados en el sector servicios (según el *Boletín de Coyuntura del I Trimestre de 1993* de la Comunidad de Madrid). Por lo tanto, estamos ante un importante

sector de la economía madrileña (y española) que acoge a gran número de población, muchas veces con dificultades de acceso al mercado de trabajo.

Hay que tener en cuenta que estamos ante personas con unos niveles de instrucción generalmente bajos que dificultan su acceso a otros sectores del mercado laboral. La información que proporciona la *Encuesta de Comercio Interior de 1988* del INE para toda España orienta un poco sobre este panorama, porque muestra que entre las personas físicas con un solo establecimiento comercial el número de empresas según el nivel de estudios del empresario es de 227.667 para estudios primarios y 75.954 para graduado escolar (sobre un total de 382.201), lo cual significa que en el 79,4 % de esas empresas el titular no tiene títulos superiores al graduado escolar. Si nos fijamos en los datos sobre la formación comercial específica según la misma fuente, en 1988 sólo el 12,7 % de los titulares con un sólo establecimiento la tenían.

En lo que respecta a la situación laboral de las personas ocupadas en pequeño comercio, aunque los datos de que se dispone se remontan a 1986 (Comunidad de Madrid, 1988), puede servir como orientación que en los establecimientos del nivel de 1-2 ocupados el 74 % de estos pertenezcan a la categoría de no asalariados, compuesta por propietarios autónomos (62,1 % del total del nivel) y ayuda familiar (11,8 % del total del nivel). Como veremos la importancia de la mano de obra familiar es aún mayor de lo que indican estos datos.

A pesar de ser un sector clave está poco estudiado y los análisis que se suelen hacer tienden a describirlo como en crisis debido a un modelo de funciona-

miento interno en el que prima la individualidad, la irracionalidad y, en general, unas formas de gestión ajenas a los principios elementales de la teoría económica clásica. Uno de los aspectos en los que inciden estos análisis es en señalar como problemáticas cuestiones como el carácter familiar de estas empresas, el autoempleo, la confusión entre patrimonio empresarial y familiar, idea poco clara de la remuneración del trabajo, poca o nula formación profesional, capital humano basado en la relación directa con la clientela, ingresos inferiores a los de un asalariado del sector y bajo nivel de eficacia y productividad (IRESCO, 1977; Casares, 1981; Comunidad de Madrid-EPYPSA, 1988).

El estudio realizado ha mostrado que muchos de estos aspectos lejos de ser problemáticos, forman parte de estrategias eficaces para la gestión del negocio.

Vamos a entender por estrategias planes de acción (Contreras) que el comerciante pone en marcha ante los problemas u opciones de actuación que se le presentan en cuestiones concretas o de manera global. El carácter que adopten las estrategias dependerá de los canales empleados para la obtención de la información y los recursos necesarios para configurarlas.

Podemos hablar de **estrategias formales** cuando información y recursos vienen dados a través de canales a los que tiene acceso cualquier comerciante por el hecho de serlo, se trata de canales abiertos e institucionalizados de alguna manera (por ejemplo, el uso del INEM para reclutar mano de obra).

Cuando la información y los recursos empleados proceden de canales restringidos a los que accede el comerciante por medio de sus relaciones personales,

podemos hablar de estrategias basadas en las relaciones personales o más brevemente de **estrategias «personales»** (por ejemplo, cuando se emplea a un dependiente de la familia o contactado a través de un conocido).

Aunque el pequeño comercio es un sector heterogéneo, sí parece estar ampliamente extendido el uso en todos los ámbitos de su actividad de estrategias basadas en la obtención de información y recursos a través de los propios medios o los proporcionados por las relaciones personales del comerciante. En el caso de la organización del trabajo es muy habitual como forma de mantener el control directo del negocio, para reducir costes y riesgos y favorecer el mantenimiento y optimización de su rendimiento.

A continuación vamos a ver cómo se emplean estas estrategias en los distintos aspectos que componen la organización del trabajo. Empezaremos por centrarnos en la interconexión entre relaciones laborales y sociales, puesto que están estrechamente vinculadas a la división del trabajo dentro de la empresa y a las condiciones laborales, para pasar después a cómo se realiza el reclutamiento de la mano de obra, punto de partida clave para todo lo demás.

Relaciones laborales y relaciones sociales: influencia de su interconexión en la organización del trabajo

Las relaciones que se establezcan entre las personas que trabajan en la empresa comercial tienen una influencia crucial sobre el desarrollo de la actividad. Estas relaciones presentan dos aspectos, el laboral y el social, que pueden

presentar distintos grados de solapamiento o distanciamiento entre ambos. Las relaciones entre las personas vinculadas ocupacionalmente a estas pequeñas empresas presentan tres aspectos:

1) la relación económica de compra-venta de fuerza de trabajo,

2) la relación patrón-empleado, y

3) las relaciones sociales entre las personas ocupadas.

Podemos establecer una gradación de las relaciones laborales en función de qué interconexión hay entre los tres aspectos. En un extremo está *la relación laboral más formal*, en la que predomina la relación económica entre empleados y empleadores, la jerarquización entre las distintas categorías de empleo está muy definida y las relaciones sociales son limitadas y no interfieren con las dos anteriores. En el otro extremo tendríamos unas *relaciones laborales más «personales»* en las que las características de las relaciones sociales mantenidas por las personas ocupadas condicionan o desdibujan sus relaciones económicas y la jerarquización.

De este modo, tendremos en un extremo empresas comerciales con un dueño y empleados asalariados con distintos niveles o categorías; y, en el otro extremo, empresas en las que la distinción entre el patrón y el resto de las personas ocupadas no es tan nítida, sobre todo, cuando median relaciones sociales de parentesco. Naturalmente, también hay empresas que se encuentran a caballo entre ambas situaciones.

La forma que adopten las relaciones laborales va a tener su reflejo en la **división del trabajo** (y en su rendimiento). En los comercios donde trabaja mano de obra familiar y no familiar, las labores de mayor responsabilidad (vinculadas a

la gestión) las ejercen los familiares, puesto que son los que inspiran mayor confianza. Sin embargo, también encontramos trabajadores no familiares que a lo largo de los años han desarrollado una relación laboral/social de confianza que les ha permitido acceder a las labores que requieren mayor responsabilidad (compra del género, contabilidad).

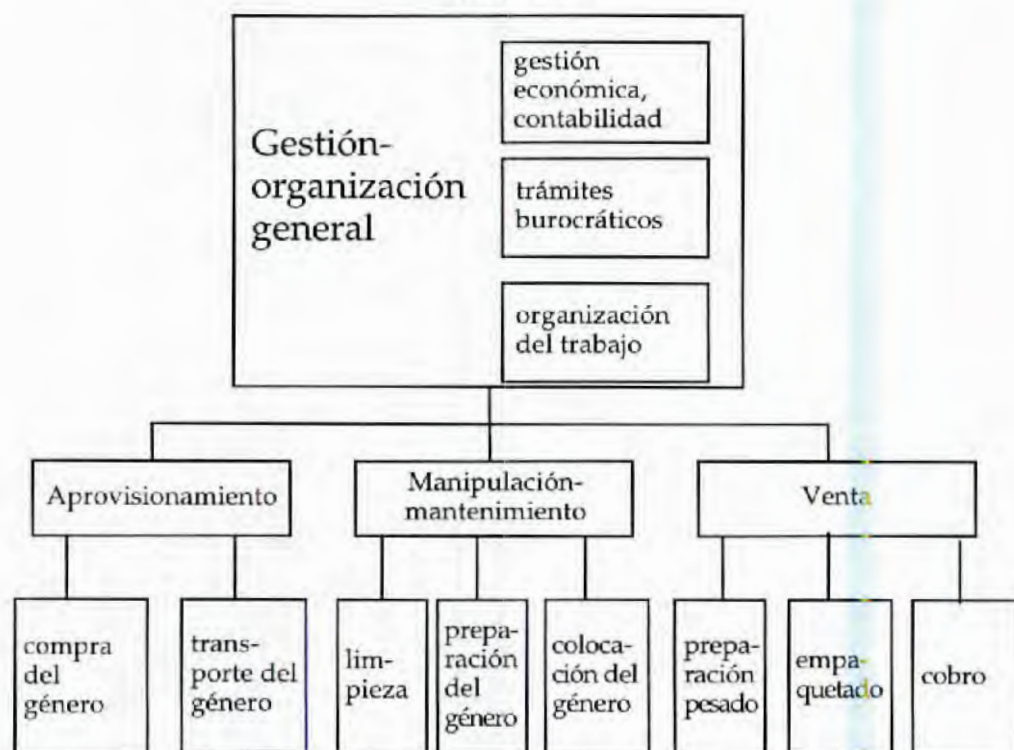
Como ya hemos dicho, el carácter de esta relación laboral/social queda reflejado en la división del trabajo. Las tareas que se realizan en un comercio no se limitan a la actividad de «compra-venta» sino que abarcan desde tareas tan complejas como la contabilidad a otras tan simples como la limpieza (Véase esquema).

El grado de división del trabajo va unido al número de empleados; obviamente, en el caso de un comercio con una sola persona ocupada todas las tareas recaerán en la misma, pero en una empresa con tres o cuatro ocupados la situación puede dar pie a distintas formas de reparto del trabajo.

La gran línea divisoria se da entre las labores de gestión del negocio y las relacionadas con el género y los clientes. Teniendo esto en cuenta podemos distinguir:

- 1) comercios en los que la persona encargada de la gestión participa del resto de las tareas y
- 2) comercios en que dicha persona se ocupa exclusivamente de la gestión.

GRAFICO 1



Las labores están jerarquizadas en función de su importancia y complejidad en el conjunto de la actividad. Las labores claves son la compra del género, el contacto con el cliente, el cobro de los importes y la contabilidad. La compra de género suele estar en manos del dueño o de empleados antiguos o familiares que merecen toda su confianza y cuentan con la cualificación o experiencia adecuadas. La transacción comercial y el cobro aparecen más delegados en empleados, pero con cierta experiencia (especialmente el cobro). La contabilidad suele estar a cargo del dueño y, en casos poco frecuentes, en manos de un empleado de confianza o, sobre todo, un familiar, aunque hay un recurso generalizado a asesores.

La división del trabajo puede adoptar la forma de *especialización* (cuando las personas ocupadas realizan tareas diferentes) o de *cooperación* (todos hacen de todo). El panorama más frecuente parece ser el del titular que trabaja en el establecimiento encargándose de la gestión general y económica, del aprovisionamiento, la manipulación del género, el mantenimiento del local y la venta, más mano de obra adicional ocupada en la manipulación del género, las labores de mantenimiento y la venta.

Teniendo en cuenta las relaciones laborales y sociales podemos distinguir dos estrategias:

1) La *formal*, en que se da especialización de la mano de obra en distintas tareas, vinculada a una relación laboral donde predominan los aspectos económicos y jerárquicos sobre los sociales.

2) Estrategia *personal* en que la división se basa en la cooperación vinculada a relaciones laborales en las que predomina la relación social sobre la económica y la jerarquización.

Teniendo en cuenta esta distinción, en los casos estudiados se han detectado tres posibilidades:

a) empresas donde apenas hay división del trabajo, que son las que más se aproximan a la segunda estrategia (por ejemplo, Agustín, dueño de una frutería, trabaja doce horas al día en solitario, salvo los sábados que cuenta con la ayuda de su mujer);

b) en las que sí se da una división del trabajo, pero la gestión y el resto de las actividades no aparecen totalmente dissociadas (ejemplo: en las dos fruterías de Gustavo el dueño es su padre, pero además de ellos trabajan en la misma su hermana y cuatro empleados; la mayoría participa en todas las tareas pero compra de género y gestión económica están especializadas);

c) empresas donde la gestión general corresponde al propietario y el resto de las labores a los empleados (ejemplo: tres tiendas de lencería en las que el dueño se encarga de la gestión y la toma de decisiones en general, pero hay una empleada-encargada de la gestión concreta de una de las tiendas y dependientas para atender al cliente, limpiar y colocar el género).

El segundo aspecto de la organización del trabajo del que nos vamos a ocupar es el de las **condiciones laborales**. Aquí se incluye la situación jurídica de la mano de obra, la remuneración de su trabajo, la jornada laboral y la forma de contratación.

En líneas generales podemos decir que el comerciante emplea una estrategia formal cuando todos esos aspectos funcionan de una manera regularizada y la fórmula legal adoptada encaja exactamente con la fórmula real. Por ejemplo, respondería plenamente a esta estrategia

un comercio en el que su dueño estuviera dado de alta en autónomos y contara con un empleado con contrato laboral, seguridad social y donde ambos cumplieran el horario comercial y laboral oficial y el sueldo fuera pagado de acuerdo a los convenios del sector.

Sin embargo, un comercio con varios dueños que adoptaran la fórmula de Sociedad Anónima (laboral, limitada, etc), y que figuraran como empleados de su propia empresa, respondería a una situación parcialmente regularizada, puesto que su fórmula legal no corresponde exactamente a la real, puesto que no son empleados sino empresarios; aunque su situación sea plenamente legal.

La estrategia personal la encontramos cuando situación laboral y condiciones de trabajo no presentan dicha regularización, es decir, hay aspectos cuya fórmula legal no se corresponde exactamente con su fórmula real. Este es el caso de la mayor parte, si no todas, las empresas estudiadas, pues cuestiones tan simples como el horario laboral/comercial rara vez se cumple, puesto que sus actividades exigen más tiempo del que ofrece el horario comercial. Pero esa inadecuación entre legal y real se produce en cuestiones más llamativas como tener mano de obra sin contrato o, lo que suele ser más habitual, mano de obra familiar no remunerada, pero tampoco dada de alta en autónomos.

La estrategia personal en estos aspectos de la organización del trabajo tiene por objetivo fundamentalmente reducir costes y mantener u optimizar el rendimiento del trabajo y, por lo tanto, la rentabilidad del negocio. Hay que señalar que las situaciones menos regularizadas tienden a darse en el periodo que va

desde la creación de la empresa hasta su consolidación, después las condiciones de trabajo empiezan a regularizarse. No hay que olvidar que la regularización no es barata, por lo que puede resultar, incluso, «imposible» al inicio del negocio. Todos los casos estudiados coincidían en presentar una estrategia personal en los años que precedieron a su consolidación. El recurso más extendido es la mano de obra familiar no asalariada ni dada de alta en autónomos. Por ejemplo, las tres pescaderías de Pablo presentaban una situación laboral casi totalmente regularizada en el momento de realizar este estudio: él figura como titular autónomo, su hermano y su cuñado como asalariados, 8 trabajadores no familiares también asalariados y otro trabajador no familiar que figura como asalariado, pero llevaba con él una de las pescaderías al 50 %. Otro rasgo de «irregularidad» era que repartía beneficios con los dos empleados familiares. Pero cuando se instaló por cuenta propia hacia 1970 la situación era muy distinta. Además de él, trabajaban en la pescadería dos hermanos y una hermana cuya situación laboral era irregular, pues, aunque cobraban un sueldo, este variaba en función de las ventas mensuales del negocio y no tenían contrato. La regularización se produjo cuando se consiguió la estabilidad económica necesaria y, por otra parte, cuando se amplió el negocio (hacia 1987) con otro establecimiento, contratando empleados no familiares.

Otro ejemplo es el de los hermanos Toledano que se dedican a la pollería. Cuando Angel, el hermano mayor, montó su primera pollería llevó a trabajar con él a dos de sus hermanos que no cobraron ningún sueldo durante el año

que duró su aprendizaje; después se darían de alta en autónomos y pasarían a ganar un salario. Más tarde, decidieron formar una Sociedad Anónima Laboral con lo que, como dice Angel, pasaron a ser «obreros» de su propia empresa. Pero a lo largo de este periplo la situación irregular que no ha cambiado es la de la esposa de Angel que sigue trabajando a tiempo parcial (fines de semana) en una de las tres pollerías sin sueldo (salvo alguna propina) y sin estar dada de alta en la Seguridad Social.

Este tipo de actividad a tiempo parcial que suelen realizar familiares del titular, sobre todo esposas (aunque también hermanos, hijos, padres, primos, sobrinos, maridos) es esencial para estos pequeños comercios puesto que proporcionan un reforzamiento de la mano de obra en los momentos claves en que más se necesita, sin elevar los gastos.

Una cuestión importante es la de los tiempos de trabajo. El pequeño comerciante se caracteriza porque la jornada laboral de 8 horas se alarga, fundamentalmente entre los titulares y sus familiares, a 10 y 12 horas, dependiendo de la rama de actividad (fruterías, carnicerías, pescaderías, etc. son las que más trabajo conllevan). Algunos de los comerciantes consultados señalan que pueden llegar a trabajar 10 y 12 horas diarias y en momentos concretos del año (como Navidad) incluso más. No hay que olvidar que la actividad comercial no se compone sólo de la venta y atención del cliente, sino también de la compra del género (que puede suponer varias horas al día cuando implica desplazamiento), la limpieza, la preparación y la colocación del género, la contabilidad, etc. que alargan la jornada laboral.

Esta utilización intensiva de la mano

de obra está directamente ligada al solapamiento de relaciones sociales y laborales. En el caso de la mano de obra no familiar suele tratarse de relaciones muy estrechas entre empresario y trabajadores y, normalmente, suele darse cuando se trata de un encargado que lleva muchos años trabajando en la empresa y ha desarrollado una relación de plena confianza (casi familiar) con su patrón.

En el caso de relaciones familiares el solapamiento se da realmente entre empresa y familia; no sólo el aspecto de patrimonio familiar y empresarial, sino entre hogar y establecimiento comercial. No hay que olvidar que gran parte de la mano de obra familiar se ha criado en los establecimientos y en ellos ha hecho y hace buena parte de su vida. En el apartado siguiente vamos a ver cómo el solapamiento entre relaciones laborales y sociales tiene su origen con mucha frecuencia en la forma en que el empresario recluta a sus trabajadores.

El reclutamiento de la mano de obra

Quién sea la persona que trabaje en el establecimiento y la forma en que se haya contactado con ella influye sobre cuestiones tan esenciales como las relaciones laborales, las condiciones de trabajo y el reparto de labores.

La estrategia *formal* a la hora de conseguir mano de obra consiste en la utilización de canales institucionalizados o abiertos como son el INEM, oficinas de empleo, anuncios en prensa (diarios o publicaciones del tipo «Segunda Mano»), etc. Tienen la ventaja de su fácil acceso y amplia cobertura, pero el inconveniente de no facilitar referencias sobre el candidato al puesto que se desea cu-

brir. Como decían los propios comerciantes consultados hay que fiarse de la impresión que te cause la persona y, si es posible, conseguir alguna referencia de los empresarios para los que ha trabajado anteriormente.

La estrategia «*personal*» consiste en usar canales propios del entorno inmediato del comerciante y a los que tiene acceso a través de sus relaciones personales. Los canales más habituales a la hora de reclutar mano de obra por esta vía son la propia familia, los amigos, conocidos, compañeros de profesión, los representantes de comercio, los mercados centrales donde se reúnen los comerciantes minoristas casi a diario. Sea cual sea el canal utilizado, en última instancia, lo que se persigue es obtener información relevante sobre la persona a emplear: sobre sus expectativas salariales, su rendimiento, su «honradez», su cualificación, sus actitudes, etc. El problema más importante que plantea al pequeño comerciante esta estrategia es, precisamente, no poder usarla porque no cuente con unas redes de relación social que respondan a sus necesidades.

Los pequeños comerciantes que no utilizan canales formales para reclutar a su mano de obra, no lo hacen porque no puedan, sino porque no les interesa. El estudio realizado muestra que los canales formales se utilizan cuando han fallado los personales o cuando estos resultan insuficientes, debido al tamaño creciente de la empresa que precisa cada vez más mano de obra. Por ejemplo, uno de los casos estudiados era el de una familia cuya empresa había pasado de constar de una carnicería a varias, más una cafetería-restaurante-charcutería en los últimos años. Ramón, su gerente, explica que para contratar a los trabajado-

res ponen anuncios en los periódicos (incluido el «Segunda Mano»), utilizan agencias de selección de personal, a empresas de trabajo temporal pero nunca el INEM, aunque siempre que pueden continúan echando mano de sus relaciones personales. A la hora de decidir a quién contratan tienen preferencia, en primer lugar, los trabajadores recomendados por conocidos, a continuación los que traen referencias de los puestos de trabajo que han ocupado (en cuyo caso se ponen en contacto con sus antiguos jefes) y, por último, los que llegan a través de anuncios. Ramón explica que como necesitan tantos empleados (en la cafetería tiene 17) no cuentan con suficientes «recomendados», por lo que no tienen otro remedio que recurrir a los anuncios.

El rechazo que expresaba Ramón hacia el INEM es muy habitual entre los comerciantes, que llegan a decir, más o menos, que la mano de obra que oferta es la que no quiere nadie. Augusto, que regenta una frutería, ha tenido muy malas experiencias con los «chavales» que ha contratado a través del INEM porque desaparecía género, lo estropeaban, no sabían tratar al cliente o como él mismo dice «hacían picias o no valían». El dependiente que tenía cuando se realizó este estudio ya llevaba un año trabajando con él y estaba contento de su labor, pero era primo de un empleado de una tienda vecina.

Un comentario que se oye bastante a menudo entre los pequeños comerciantes es que lo mejor es atender el negocio sólo con empleados familiares, para evitar problemas de «sisas» del dinero de caja o en el género, pero también para conseguir el rendimiento y la cualificación más elevados.

Esta utilización tan habitual de los canales personales para el reclutamiento de la mano de obra se explica porque, para los comerciantes, es esencial contar con información privilegiada previa sobre las personas que van a trabajar con ellos y esta sólo puede obtenerse cuando el contacto con el dependiente se hace a través de relaciones personales. A parte del reclutamiento de mano de obra familiar, que supondría la utilización del canal más próximo al comerciante, los canales más utilizados y apreciados son su red de relaciones sobre todo con compañeros de profesión. Entre los flujos de información que se dan en este sentido se cuentan los que se producen en los mercados centrales donde se reúnen casi a diario los comerciantes y se intercambian datos sobre demanda y oferta de mano de obra; también es muy habitual este intercambio de información entre comerciantes que mantienen relaciones de amistad (por ejemplo, con su antiguo jefe tras independizarse, con compañeros de trabajo cuando se era dependiente, etc.). Otra vía de información se da a través de los representantes de comercio que, además de tramitar los pedidos de género, son transmisores de información de unos comerciantes a otros. Todos estos canales son muy importantes porque, como explicaba Natividad, comerciante de pollería, a través de ellos se corre la voz de quién es o no es buen dependiente; por ejemplo, si se comenta que uno no es bueno o es conflictivo puede encontrarse con muchas dificultades para ser contratado.

Por lo tanto, esta información permite al comerciante reducir el riesgo que supone emplear a alguien nuevo; riesgo que aumenta cuando se trata de un desconocido y disminuye cuando se tiene

algún punto de referencia sobre él. Esa información es esencial para la organización del trabajo, puesto que de antemano el comerciante sabe cuáles son las expectativas del trabajador, qué rendimiento puede esperar de él, qué tiempo y energías va a tener que dedicar a su formación, qué grado de confianza puede depositar en él, etc. Cuanto más estrecha sea la relación de partida más ventajas obtendrá en estas cuestiones; por eso la mano de obra «ideal» es la familiar. Aunque, como veremos en el siguiente apartado, hay importantes problemas y conflictos vinculados a este solapamiento entre relaciones laborales y sociales, sobre todo, en el caso de las familiares.

El solapamiento de las relaciones laborales y sociales como base de la estrategia «personal»

Como hemos visto, las relaciones entre empresario y el resto de las personas ocupadas en los pequeños comercios presentan muchas veces un carácter social que se superpone al laboral. Si tenemos en cuenta los tres aspectos que componen las relaciones laborales, vemos que el social se superpone a la relación económica de compra-venta de fuerza de trabajo y a la jerarquización de categorías laborales, enmascarándolas y modificándolas.

Esto resulta especialmente evidente cuando entre las personas ocupadas median relaciones de parentesco, es decir, relaciones sociales muy estrechas y vinculantes que se reflejan en los distintos aspectos del negocio.

El aspecto de la compra-venta de fuerza de trabajo queda anulado o mo-

dificado cuando la mano de obra familiar no está remunerada, aunque exista una retribución indirecta (manutención, propinas, posibilidad de heredar el negocio, etc.). Cuando sí se da esa retribución, también podemos encontrar una relación económica modificada, puesto que es habitual que las condiciones laborales reales no coincidan exactamente con la fórmula legal adoptada de cara al exterior.

El otro aspecto de las relaciones laborales donde se refleja el solapamiento con las sociales es la jerarquización vinculada a la división del trabajo. Cuando median relaciones sociales, especialmente familiares, la relación laboral no suele estar claramente jerarquizada y, si lo está, es sobre la base de las relaciones de parentesco (por ejemplo, un padre frente a sus hijos).

Si nos fijamos en la división del trabajo, vemos que, cuando hay relaciones familiares, tiende a basarse sobre todo en la cooperación más que en la especialización; es decir, todos hacen todo tipo de tareas, en lugar de centrarse cada uno en una concreta en función de un orden de importancia o responsabilidad (por ejemplo, cuando no median relaciones familiares, la gestión económica y la compra del género suelen recaer en el empresario, mientras que las labores de limpieza o los recados, en el aprendiz). Cuando en un comercio encontramos tanto mano de obra familiar como no familiar, las labores que exigen más responsabilidad suelen recaer en los familiares.

Otro aspecto que hay que tener en cuenta es el del aprendizaje de la actividad. Cuando se trata de parientes, el aprendizaje suele realizarse desde la infancia y abarca todos los aspectos de la

gestión. Cuando no hay relación de parentesco, hay aspectos de esta a los que no tiene acceso el aprendiz (gestión económica, contabilidad), aunque se han recogido casos en que, tras muchos años de trabajar en el mismo comercio y desarrollar una relación de amistad con el dueño, los dependientes han accedido no sólo a ese aprendizaje, sino también a responsabilizarse de esos aspectos de la gestión.

La mediación de relaciones sociales, especialmente de parentesco, también es importante a la hora de hablar de conflictos laborales. En líneas generales, el parentesco suele mitigarlos o enmascararlos, puesto que implicarían también conflictos en la relación familiar de alto coste emocional (además de una grave repercusión sobre la marcha de la empresa). Conviene no tener sólo la imagen de un comerciante que «explota» a sus familiares y de un conflicto siempre latente, pues no hay que olvidar que esos parientes obtienen algo valioso a cambio (manutención, niveles de vida acomodados en bastantes ocasiones, estudios, etc). Por ejemplo, cuando se trata de una relación padres e hijos, estos últimos se preparan para hacerse cargo del negocio en el futuro o montar el suyo propio (normalmente con ayuda de los padres). Es decir, aprenden el oficio de una manera privilegiada y tienen acceso a información y recursos para establecerse por su cuenta. Es lo mismo que señala Long en su estudio de las pequeñas empresas artesanales en Perú:

«[...] el parentesco puede servir para reclutar trabajadores y aprendices, y también puede proporcionar una estructura legitimadora para la organización del trabajo. [...] el parentesco bilateral

puede ser utilizado para enfatizar las desigualdades basadas en la antigüedad del estatus o las diferencias de edad y sexo: de ahí que el maestro artesano pueda manipular sus relaciones con sus trabajadores-parientes de modo que se enfatice su estatus de clientela, aunque, a cambio, pueden responder enfatizando la base cooperativa o igualitaria de sus relaciones». (Long, 1986: 89)

Long muestra que, aunque los lazos de parentesco pueden reforzar los vínculos entre las personas que trabajan en una misma empresa, también pueden generar actitudes ambivalentes y expectativas acerca de los derechos y deberes de cada uno que entran en conflicto (Long, 1986: 90).

Como ya se ha señalado, el estudio realizado en Madrid muestra la importancia de la mano de obra familiar y, muy especialmente, esa ayuda a tiempo parcial de las esposas de los comerciantes; sin embargo, puede haber conflictos en este tipo de situación más o menos explícitos. Tomemos como ejemplo el caso de Roberto y Lali que tienen un establecimiento de variantes. Roberto explica que, aunque existe la posibilidad de que Lali, su mujer, trabaje en otro sitio, no les compensaría por dos razones. En primer lugar, debido a que el sueldo que ella pudiera ganar en otra tienda se gastaría en emplear a alguien que se ocupara de su hijo (en 1991 tenía un año); y, en segundo lugar, porque Roberto tendría que emplear a alguien para que le ayudara los viernes y los sábados, cuando tiene más clientela y recibe, precisamente, la ayuda de su mujer. Lali, por su parte, asegura que, cuando su hijo empiece a ir al colegio o a la guardería, quiere hacer algo distinto a ayudar

en el establecimiento de su marido, porque sólo es necesaria los fines de semana. Su deseo es poner una «tiendecita de bisutería» cerca de allí para ganar su propio dinero; por lo tanto, se está gestando un conflicto de intereses entre Lali y Roberto.

También hemos recogido algún caso en que la incorporación de la mano de obra familiar al negocio ha supuesto algún sacrificio, porque la persona en cuestión se dedicaba a otro oficio que ha tenido que abandonar para hacerse cargo del negocio familiar.

Otro conflicto que no es raro se produce entre padres e hijos, cuando estos llegan a una edad en que desean asumir más responsabilidades en la empresa comercial, pero sus padres aún no están preparados para delegarlas; en estos casos a veces se producen rupturas que llevan a la independización de los hijos y que pueden producir incluso el cierre de la empresa familiar.

Un problema que suele ir aparejado a los trabajadores familiares es el de la cobertura de los seguros sociales. No es raro encontrar mano de obra familiar que no está dada de alta ni en el régimen general de la Seguridad Social ni en autónomos. Puede resultar grave en un caso como el que se acaba de mencionar en que ese familiar desea desvincularse, pero se encuentra con que, al no haber cotizado a la seguridad social, no tiene derecho a paro ni a que en el futuro, de cara a la jubilación, le sea reconocido el tiempo que ha trabajado. Sin embargo, los tintes más dramáticos se producen cuando llega la edad de jubilación. Por ejemplo, es el caso de dos hermanos que han trabajado juntos, pero sólo uno de ellos tenía seguro social. Su idea era traspasar el negocio por una cantidad

sustanciosa, cuya renta pudiera permitir completar, por un lado, la pensión de uno y, por otro, servir como tal al otro. Sin embargo, al producirse la jubilación en una época de crisis, en que su negocio (ultramarinos) resulta poco atractivo para producir un buen traspaso, se han encontrado con un grave problema que sólo han conseguido resolver comprando el local y vendiéndolo a su vez; aun así no han conseguido cumplir las expectativas que tenían para cuando llegara su jubilación.

Otros casos se plantean con los matrimonios donde él cotiza pero ella no, puesto que al llegar la jubilación sólo se

cuenta con una pensión y las expectativas puestas en la venta o el traspaso del negocio no siempre se cumplen. Más dramático es el caso de esposas que se quedan viudas y se encuentran con sólo media pensión y dificultades, una vez más, para vender, alquilar o traspasar el local.

No obstante, como hemos visto, la estrategia «personal» en la organización del trabajo en los pequeños comercios suele preferirse a la «formal» porque ayuda a controlar mejor el negocio, reducir riesgos, gastos y conflictividad laboral, además de favorecer un mayor rendimiento del trabajo.

Bibliografía

CASARES, J. 1981. «La política de reforma estructural del comercio interior mediante la ayuda a la transformación de la pequeña y mediana empresa comercial». En *Lecturas de Economía Española e Internacional*, 50 Aniversario del Cuerpo de Técnicos Comerciales del Estado. Madrid: Ministerio de Economía y Comercio.

COMUNIDAD DE MADRID. 1988. *El comercio minorista de la Comunidad de Madrid, resultados de una encuesta 1986*. Madrid: Comunidad de Madrid.

COMUNIDAD DE MADRID-EPYP-SA. 1988. *El comercio en la Comunidad de Madrid*. Madrid: Consejería de Economía.

COMUNIDAD DE MADRID. 1992. *Anuario Estadístico 1991*. Madrid: Comunidad de Madrid.

COMUNIDAD DE MADRID. 1993. *Boletín de Coyuntura I Trimestre de 1993*. Madrid: Consejería de Economía.

CONTRERAS. «El concepto de 'estrategia' y sus usos en el campo de la Antropología Económica».

GOMEZ CRESPO, P. 1993. *Comprar y vender*. Madrid: Eudema.

GOMEZ CRESPO, P. 1994. *El papel económico y social del pequeño comercio: un modelo de análisis*. Tesis doctoral. Departamento de Sociología y Antropología Social de la Universidad Autónoma de Madrid.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. 1990. *Encuesta de Comercio Interior 1988*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.

IRESO. 1977. *Financiación de la pequeña y mediana empresa comercial*. Madrid: IRESO.

LONG, N. 1986. «The social reproduction of petty commodity enterprise in Central Peru». En Long y otros: *The commoditization debate: labour process, strategy and social network*. Wageningen.

LA CONSOLIDACIÓN DE LA POLIACTIVIDAD LABORAL Y LA CRISIS DEL MODO ALDEANO-VECINAL DE RELACIÓN SOCIAL EN AMBIENTE RURAL GALLEGO.

ENRIQUE COUCEIRO DOMÍNGUEZ

Dpto. de Filosofía, Antropología e Métodos de Investigación.
Universidade da Coruña

Los recientes Censos Agrarios de España ponen numéricamente de manifiesto un fenómeno abruptamente evidente para quien observe el tapiz paisajístico del terrazgo agrario gallego y los planteamientos laborales de la subsistencia doméstica usuales entre los habitantes de *as aldeas* —del ámbito rural—. Es la persistencia del minifundio agrario, acompañado de la pulverización parcelaria, como plasmación de una fórmula agrológica tradicional de subsistencia doméstica basada en la simbiosis entre policultivo intensivo, ganadería a pequeña escala, y tojo del monte como soporte orgánico de los altos rendimientos del policultivo.

Las cifras presentadas por dichos censos, correspondientes tanto al conjunto de Galicia como, concretamente, a un municipio de la comarca del Condado pontevedrés —donde se encuentra la parroquia que constituye la base etnográfica de este estudio, y a los que denomino figuradamente *Fresneda* y *Castelo*—, ponen de manifiesto hasta qué punto es extremo el planteamiento microfundiaro y microganadero de las explotaciones domésticas, evidenciando su carácter sub-

sistencial y no mercantilista. Por ejemplo, el número de explotaciones en *Fresneda* asciende en 1989 a 1.826; el tamaño medio por explotación era de 1,26 Has.; existen en promedio 11 parcelas por explotación, con una superficie media de 0,11 Has.; el número de cabezas de bovino (1993) ascendía a 299, y de éstas, el 89,6% se criaba en explotaciones que no poseían más que 1-2 reses.

Las cifras sugieren en esbozo la pervivencia mayoritaria de este concepto campesino de la producción agropecuaria, pero ocultan el hecho de que la persistencia actual de tal panorama es también fruto de la consolidación de las ocupaciones asalariadas no agrarias en las comarcas rurales periurbanas. Ello equivale a decir que aquella agroganadería ya sólo representa un *complemento* —o un *suplemento* en situaciones de emergencia— de las auténticas arterias de la subsistencia económica de los hogares rurales. Los pilares actuales de la viabilidad económico-convivencial de las casas aldeanas son los procedimientos que proporcionan ingresos monetarios con una mayor o menor regularidad y cuantía. Por un lado, y principalmente,

es la poliactividad —masculina— basada en el ejercicio de ocupaciones asalariadas o autónomas, o en pequeños trabajos ocasionales por cuenta propia (*choiros* o *changas*), entreverados en periodos de percepción del subsidio de desempleo. Por otro lado, es la admisión de pensiones de jubilación, para las casas habitadas por ancianos, complementadas con los ingresos salariales o subsidios de los hijos que aún residen en casa.

Este maridaje entre empleo no agrario y ocupación agroganadera ha podido generalizarse —hasta preponderar— en las áreas rurales bien comunicadas con los principales núcleos urbanos, con los grandes polígonos industriales o zonas de explotación canteril. La proximidad, y la facilidad y rapidez de desplazamientos cotidianos que posibilita, ha permitido a la población masculina activa de aquellas comarcas rurales realizar el *transvase sectorial* sin proceder necesariamente al desarraigante *transvase residencial*, a lo largo —al menos en el sur de Pontevedra— de los últimos treinta y cinco años. En este contexto, a los hombres les ha sido posible acceder a *trabajos* en la industria del automóvil, construcción, cantería, talleres, comercios u hostelería, sin verse compelidos a dejar la *aldea*.

De este modo, si en 1965 la población masculina de la parroquia de Castelo que se ocupaba prioritariamente en trabajos industriales o de servicios sólo ascendía al 22%, entre 1985 y 1990 ya ascendía al 87%. Entre las mujeres, por contra, tal transvase sectorial no se produce, puesto que las que *casan na aldea* siguen dedicándose —invariablemente— a las faenas domésticas y por tanto, siguiendo el estilo ocupacional femenino tradicional, a las labores agropecuarias.

Es precisamente la posibilidad de adopción masculina de este modo *pendular* de plantear la jornada diaria, alternando residencia en la *aldea* con ocupación en otras áreas, el factor posibilitador de la producción agropecuaria doméstica, orientada según una lógica de autoprovisión. Pero de una producción de complemento de mínima escala, sólo viable a *condición* de no implicar esfuerzo laboral prevalente, y de no exigir apenas la inversión de recursos monetarios en *inputs* periódicos (fertilizantes), o en grandes gastos de reestructuración y mecanización integral de la actividad ganadera.

Hay dos ideas, por tanto, que pretendo subrayar a modo introductorio:

1. Que la generalización entre la inmensa mayoría de la población activa masculina de la poliactividad en empleos comunmente precarios y de bajo nivel salarial, y el mantenimiento de una actividad agropecuaria femenina de autoprovisión son dos fenómenos interdependientes, que tienden a afianzarse mutuamente, y que responden a una misma respuesta subsistencial ante los actuales condicionantes económico-laborales de ámbito supralocal.

2. Que de un modo casi paradójico, para la emergencia y éxito de esta actual fórmula mixta de economía doméstica, ha sido preciso conservar sustancialmente los planteamientos *ergológicos* y *agronómicos* de la agroganadería tradicional. Las únicas variaciones han consistido en que las faenas agropecuarias quedan progresivamente asignadas a la mujer casada; en la parcial mecanización de las principales labores del ciclo agrario (aquellas que realiza el hombre a tiempo residual, valiéndose del tractor); y en la importancia decreciente de la de-

dicación de excedentes productivos a las transacciones en mercados y ferias locales. Esto es así no sólo porque la auto-provisión de alimentos se mantiene como principal meta del quehacer agropecuario, sino porque se concibe como un proceso a desarrollar en lo posible mediante la propia mano de obra doméstica. Y porque para resultar económicamente viable, y un buen complemento de los ingresos salariales, no ha de gravar el modesto poder adquisitivo de los mismos, sino que ha de incrementarlo proveyendo de los recursos alimentarios básicos cotidianos. Ello sólo es posible manteniendo su peculiarísimo carácter de sistema simbióticamente integrado de ganadería, policultivo intensivo y producción de *esquilmos* forestales.

En el reducido espacio de esta comunicación, me limitaré a bosquejar el papel de este sistema mixto obrero-campesino como agente de degradación del modelo tradicional de relación e integración simbólico-moral del vecindario de aldea y, a la par, como potenciador-condicionante de un nuevo modelo de convivencia vecinal.

Desarrollo de la estrategia poliactiva-agrícola y transformación de las relaciones vecinales

El vecindario, bien sea el inmediato (conformando el *barrio* o *lugar*; asentamientos menores), o bien el parroquial (llamado genéricamente a *aldea*; máximo y más vinculante marco comunitario tradicional) ha representado el ámbito por excelencia de integración sociocultural, identificación colectiva e implicación moral en la ruralía gallega.

El *ser veciños* alude a un *locus* identitario de naturaleza polivalente y a un nexo relacional poliádico, siempre cuajado de una connotación de proximidad e intensidad, de mutua involucración moral singularmente enérgica, realizada tanto en la solidaridad como en la sorda rivalidad. Un vínculo de convergencia identitaria en ese «nos» comunitario que es la parroquia, esfera concebida como homocrática y autónoma de participación y toma de decisiones por lo que se refiere al aprovechamiento, mantenimiento o fomento de los bienes propios comunitarios, por lo que se refiere a las pautas de interacción cotidiana, y por lo que se refiere a una gran variedad de aspectos como el auxilio y la solidaridad con las casas en situación crítica; el *arranxo* —preparativos— y desarrollo de las fiestas y romerías, etc.

La parroquia constituía el máximo ámbito de integración y de socialización de la población campesina del antiguo orden. Además, disponía desde tiempo inmemorial de unos *propios* o comunales que muy a menudo se resumen en los llamados *montes dos veciños*. El acceso y la participación paritaria en los procesos de toma de decisión y gestión asociados al aprovechamiento y reparto de los beneficios derivados de tales propiedades vecinales mancomunadas, se ha venido ejerciendo secularmente como un derecho y una necesidad de cada *casa aberta con fume e lume*, encabezada por un *cabo da casa* o vecino adulto y casado. La necesidad del acceso evidencia las netas carencias de la casa como unidad «autónoma» de explotación económica —nunca «autárquica»—. De los *montes dos veciños* (y por tanto de la participación del *cabo da casa* en las *xuntanzas* decisorias o asambleas abiertas vecinales) la casa ob-

tenía recursos imprescindibles para el despliegue de la vida cotidiana. El status de *veciño* de parroquia no sólo convertía en derechohabiente al aldeano; también le obligaba a contribuir con un trabajador por casa — con el pago de un jornal — a la reparación de *regos* — acequias o drenajes — y *camiños* vecinales.

Pero más allá del aspecto normativo-institucional de la acción social de la vecindad de parroquia — aspecto hoy vigente y renovado en las parroquias del sur de Pontevedra —, el ser *veciño* de una misma feligresía comportaba todo un cosmos de premisas morales reguladoras del comportamiento interdoméstico, cimentadas sobre algo más que la mera contigüidad residencial, y que pasa por una identificación colectiva y una adhesión ética de proyección incluso religiosa. La totalidad de los hogares movilizaba los recursos y esfuerzos precisos tan pronto los requiriese alguna casa que hubiese sufrido un siniestro o desgracia económica o personal. Además, cada casa enviaba un representante a las *condiciones* funerarias que encaminaban — despedían a cada *finado* del vecindario al cementerio; un cementerio espacio-símbolo de un *outro mundo* simétricamente concebido en identidad y estructura convivencial vecinales. Los vecinos concurrentes a las *condiciones* contribuían asimismo, en sinergia ritual comunitaria a despedir y ubicar al difunto en su nueva condición existencial brindando monedas para *recordeiros* y *responsos* que el sacerdote elevaba en las paradas de la comitiva en las *encrucilladas*, ante *cruceiros* o *petos de ánimas*.

Otros procesos particularmente esplendorosos de *representación por dramatización* de la identidad comunitario-parroquial, de la oposición alterizadora

frente a otras aldeas y sobre todo de la voluntad de regenerar la armonía y autonomía convivencial, son las *festas* y *romerías* de importancia parroquial, que antaño eran *arranxadas* u organizadas por *maiordomos* voluntarios (ancianos prestigiados) y mediante la general contribución con vino y frutos y la participación en *puxas* o rifas vecinales. En estas fiestas solía traslucir la profunda implicación solidaria de la *veciñanza* y su concepto intro-vertido de la existencia colectiva — así como su pauta matrimonial pronunciadamente endogámica — a través de un fenómeno inherente a las *festas*: las *pelexas* violentas entre *rapaces* de diferentes aldeas, por motivo de intentos de cortejo de *raparigas* autóctonas. Esta inclinación endogámica y endoconvivencial también traslucía en las *festas de solteiros* y de *solteiras*, *tardeadas*, *seráns*, *magostos* y *muiñadas*, en las que el protagonismo de los célibes simbolizaba su condición núbil ante los padres de posibles partidos del mismo vecindario. La pauta endogámica favorecía la consolidación de alianzas intervecinales a través de los vínculos de afinidad, así como el propósito secular de *xunta-lo capital* tanto en el sentido de reunir territorialmente en un sólo patrimonio doméstico — para hacerlos técnicamente laborables — los *quiñóns* procedentes de dos *veciños estremeiros*, como en el sentido de incrementar las tierras en propiedad de los hijos a través de matrimonios homogámicos o hipergámicos con casas conocidas dentro del vecindario.

Pero el status de *veciño* implicaba un campo semántico-moral y socioeconómico de mucho más intensa implicación vinculativa, ligado más estrechamente a la faceta de *veciño de lugar* o, más aún, de *veciño de porta*.

En esta perspectiva, el *veciño* se prefiguraba como primordial colaborador o ayuda potencial, dentro de un circuito de *axudas* recíprocas orientado por la máxima tácita del «*hoxe por tí, mañán por min*». El elemento diferencial de este nivel de relación vecinal es que la dinámica relacional se proyectaba y desarrollaba desde un trasfondo domológico. Los vecinos seleccionaban quiénes iban a ser en cada momento sus cooperantes, y para quiénes iban a cooperar de una forma voluntaria, por más que la costumbre ya viniese vinculando año a año a prácticamente las mismas casas. Además, el beneficio del producto de cada ocasión de cooperación laboral revertía totalmente en una u otra casa, no fomentando patrimonios comunes, y era el propietario de las parcelas quien determinaba y dirigía las labores precisas. Tales ocasiones de cooperación presentaban un carácter de hechos sociales integrales. Combinando trabajo en las *veigas*, comensalidad —en torno al *cocido*, a la *parva*, la *merenda* o a otras viandas—, y donación de viandas (la *limoeira* de la *matanza do porco*) por el anfitrión al colaborador invitado, la *sega da herba*, el *apaña-lo millo*, la *vindima*, la *recollida das patatas*, la *malla do centeo*, o el *cava-las viñas*, eran ocasiones que conjugaban y reforzaban mutuamente utilidad económica, expresión y renovación estacional de un tácito pacto de amistad y buena avenencia interdomésticas; y al mismo tiempo connotaban la realidad, fuerza y valor de la identidad de *veciños do lugar* como ámbito de convivencia autónoma y efectiva.

El hecho mismo de la sistematicidad y notable carga simbólico-ritual de la cooperación en tareas críticas de los ciclos agro-pecuarios denuncia la insuficiencia ergológica de la unidad doméstica; la ra-

dical dependencia de la agroganadería como modo de subsistencia en el pasado, y la medular importancia socio-económica de la integración en un ámbito de relaciones vecinales aldeano-lugareñas.

Pero hay otra faceta de la colaboración vecinal tradicional, su carácter endoestrático —valga la expresión—, que nos evidencia el hecho de que la *igualdad vecinal* que proclamaría y prescribiría el concepto homogeinizador de *comunidad parroquial* se reducía a un *desideratum* formal, negado por la realidad de la estratificación organizacional.

No sólo se conjuntaban las casas colaboradoras en función de buena avenencia, tradición y contigüidad residencial, sino muy principalmente, en relación directa a su grado de riqueza en tierras y recursos. Es decir, quienes colaboraban recurriendo a la *axuda* recíproca no retribuida y solidaria eran *as casas pobres* y *os labregos* de una posición propietaria media, que en todo caso trabajaban directamente sus propias tierras. Las *casas fortes* o mayores propietarios, por contra, aún arrimando el hombro en ocasiones para trabajar sus propios maizales o sus largos *cordóns* de viñedo, precisaban de *chamar ó xornal* a numerosos *xornaleiros*, campesinos de recursos modestos y a veces sin tierras, procedentes en su mayoría de la misma aldea que la *casa forte*, y de los entornos. A veces, las *casas fortes* eran *pazos* o *quintas* regidos por absentistas afincados en las *vilas* próximas, que dejaban los asuntos de organización del trabajo o cobro de rentas en manos de *caseiros*. En el Condado y Baixo Miño, las casas acomodadas tendían a especializarse en una producción vitícola destinada a la transacción en el mercado urbano o comarcal. Para ello, requerían de

mano de obra temporal y barata. En un ambiente en el que se entreveraban trabajo de sol a sol, camaradería y comensalidad, los *xornaleiros* trabajaban *polo xornal* —cuando sólo lo hacían por la mañana— o *a mantidas*, si además compartían el caldero de cocido, el pan, vino y aguardiente al mediodía. En tiempos del antiguo orden, las carencias alimentarias y de vías para obtener dinero, presentaban a las *casas fortes* una numerosa oferta de mano de obra en las personas de los propietarios más modestos. El *chamar ó xornal* —con el señuelo de una comida caliente— proporcionaba a estos pudientes un prestigio y un gran cupo de adhesiones entre sus vecinos. Estos *favores*, unidos a otros que podían dispensar merced a sus recursos —préstamos, arrendamientos, avales— o gracias a contar con cierto ascendiente con personas que ocupasen cargos, dotaban a algunos propietarios de *casas fortes* de una posición de predominio, traducida en influencia y eventualmente en votos, dentro de un inequívoco orden de relaciones patrón-clienterales. Lo destacable es que la estratificación y la jerarquización en el seno de la población rural se establecía sobre la base de la propiedad y el control de acceso al terrazgo, y se concretaba a partir del desigual grado de ascendiente o crédito personal sobre las personas que ejerciesen cargos u ocupaciones influyentes en el ámbito local.

El desarrollo y diversificación en la periferia comarcal de las áreas de trabajo industrial o de servicios, y con ello la consolidación de la consabida fórmula de poliaktividad asalariado-agrícola, han provocado el declive, e incluso desaparición, de algunas de estas concreciones simbólico-morales, laborales y organizativas de las relaciones entre ve-

ciños de aldea. Pero los efectos de las transformaciones socio-económicas han tenido un impacto más profundo, al llevar al replanteamiento del papel del *sistema local* de relaciones vecinales dentro del sistema global de relaciones sociales de la población rural.

En principio, hay que señalar que la pérdida de primacía estratégica de la producción agropecuaria en las economías rurales ha promovido un sensible declive de la frecuencia, generalidad y diversidad de numerosas formas de *axudas* recíprocas vecinales. Sobre todo en los trabajos vinculados a ciclos agrícolas desaparecidos, como la *arrinca do liño*, la *seitura* y la *malla do centeo*. En general, el tono de la cooperación vecinal también ha descendido para las otras labores, pero sin llegar a desaparecer. La *recollida do millo* o de las patatas, la *vindima* o la *matanza do porco*, siguen realizándose por medio de la colaboración entre *veciños do lugar*; esta vigencia de una discreta cooperación agrícola vecinal se asocia al hecho de la reducción del potencial laboral de la casa por la ausencia cotidiana de los hombres casados, que deja el labradío en manos, generalmente, de mujeres, parados y *vellos*. Las carencias en mano de obra se cubren a través del trabajo colaborativo vecinal; pero una colaboración que hoy a menudo se combina con otra nueva forma de interacción vecinal híbrida de *axuda* laboral y *traballo ó xornal*: si la casa no dispone de tractor, acuerda con un vecino el que éste aporte su máquina y su esfuerzo a cambio de una retribución por horas (a menudo sólo el precio del combustible). El empleo del tractor maximiza los rendimientos, y dentro de una producción de subsistencia, justifica el pago que se hace, al contrario que el clá-

sico trabajo al jornal. Tal colaboración recíproca también se combina hoy con una interacción vecinal basada en las ocasionales transacciones monetarias a baja escala.

El recurso a los pastos del comunal decayó bruscamente en la década de los cincuenta cuando el Patrimonio Forestal del Estado puso en práctica repoblaciones forestales masivas sin contar con las *Comunidades de Vecinos* parroquiales, a las que no se reconocía personalidad jurídica. El control y aprovechamiento de la madera de tales montes vecinales fue directamente asumido por los Ayuntamientos, con lo que languidecieron las asambleas de las Comunidades de Montes vecinales.

Pero además, las crecientes posibilidades de empleo en la industria, la cantería o la construcción, abiertas a todo habitante de la *aldeia* y que garantizaban ingresos monetarios regulares por más *changas* o subempleos que fuesen, minimizaron casi hasta la desaparición un trabajo agrario al jornal misérrimamente pagado. Ciertamente es que en la actualidad las *casas fuertes* locales continúan recurriendo al empleo de *xornaleiros* que generalmente son jóvenes sin empleo del propio vecindario; pero tal recurso al jornal está circunscrito a la temporada de la vendimia. Además hoy, cuando la mayor parte de las casas han dejado fincas *a monte* (en baldío), el arrendamiento y aparcería de tierras prácticamente ha desaparecido. Por ello, el patronazgo generador de lealtades clienterales en el seno de la población agrícola, ha dejado de estar sustancialmente anclado a la propiedad de la tierra, con lo que las viejas *casas fuertes* han perdido de por sí todo su antiguo predominio.

Con todo ello, el sistema de relaciones

vecinales ha perdido buena parte del nuclear valor ergológico-adaptativo del que gozaba cuando el modo de subsistencia era esencialmente agropecuario. Pero también ha declinado su importancia convivencial. Hoy en día los focos de trabajo, relación cotidiana y esparcimiento se encuentran en los asentamientos urbano-villegos próximos y dispersos en el entorno comarcal, rebasando el reducido círculo aldeano. Pareciera que sólo mujeres y ancianos continúan manteniendo el pulso de la interacción cotidiana entre vecinos. La estructura comunitaria del vecindario parroquial tampoco es reproducida hoy por la vinculación endogámica, puesto que el *xunta-lo capital* y la proximidad relacional cotidiana entre consuegros e hijos son propósitos hoy con un valor adaptativo como mucho marginal. Tampoco la cohesión vecinal se erige ahora sobre el esqueleto de la jerarquización patrón-clienteral alimentada por las diferencias en el acceso a la tierra. Hoy es el acceso más o menos general al salario no agrario y al consumo y adquisición de símbolos de status —desde la casa de granito *cintado* al automóvil— lo que marca las diferencias sociales.

Si a ello unimos la falta general de interés y la desidia organizativa que fueron suscitando las celebraciones parroquiales (romerías y fiestas) entre las décadas de los sesenta y principios de los ochenta, desventajosamente comparadas con las formas urbanas de esparcimiento, y dotadas de un sentido progresivamente más dudoso ante la neta secularización de la cosmovisión de las nuevas generaciones, habremos repasado la concatenación de factores convergentes en un cambio socio-cultural que casi llegó a extinguir el modo vecinal de

integración social, y que desde luego liquidó el *sistema* tradicional de plantearse el desarrollo de tales relaciones vecinales.

Sin embargo, las relaciones vecinales en la actualidad continúan desarrollando un papel integrativo e identificativo estratégico al haberse dotado de nuevos cauces de expresión e interacción y al haber asumido nuevos contenidos laborales, económicos y convivenciales.

Ya quedó consignada la restringida perduración de las *axudas* recíprocas agrarias. Pero es que también la vinculación vecinal tiene una notable importancia en el acceso a las ocupaciones asalariadas para buena parte de la juventud. Sin que se trate de una pauta excluyente, los *canteiros* y constructores locales —los llamados *contratistas*, principales empresarios en el medio rural— tienden a emplear a buena parte de la juventud rural activa de la misma parroquia de la que los *contratistas* son vecinos. Esto implica la pervivencia, bajo nuevas vías de puesta en práctica, de la cohesión y solidaridad vecinales. Pero *ipso facto* supone la matriz del nuevo esquema de estratificación social predominante: son los proveedores de empleo remunerado no agrario quienes consiguen una posición prestigiada e influyente, que pueden encauzar eventualmente hacia el control de los procesos de toma de decisión sobre recursos vecinales, o sencillamente hacia la promoción electoral municipal de personas insertas en sus propias redes de relaciones de interés.

También, son las *amistades* del vecindario, con las que uno acude a las discotecas urbanas o en el día a día del trabajo, las que suelen informar acerca de oportunidades laborales en la comarca, y servir como avales-introductores ante

empresarios o encargados de personal. Así es como puede obtenerse una ocupación como *pedreiro* en la cantera, *pinche* o albañil en la construcción o, en el peor de los casos, como operario en la descarga y manipulación del pescado. En cierto modo, este papel del *veciño* amigo como informante-mediador de oportunidades laborales, representa una continuidad del papel que desempeñaba el *veciño* emigrado como comunicador de oportunidades de empleo y contacto en el exterior.

La regeneración simbólico-moral y práctica del vínculo vecinal también se viene erigiendo sobre la institucionalización asociativa de todos aquellos actos que afecten a la parroquia en conjunto. En todo el medio rural gallego —y ello es especialmente patente en el sur de Pontevedra— las asociaciones vecinales voluntarias troqueladas casi invariablemente mediante el patrón de identidad parroquial, han proliferado desde principios de los ochenta. *Asociacións de veciños, de xóvenes, culturais*, dotadas de denominaciones distintivas, a menudo alusivas de seleccionados elementos emblemáticos de la identidad de la *aldea*, han tomado sobre sí la responsabilidad en la gestión, defensa y promoción de actividades y obras de interés comunitario. Estas asociaciones vecinales aún sin patrimonios propios han llegado a movilizar (p.e. en coordinación con las comunidades de montes vecinales, las subvenciones municipales o de las Diputaciones) unos notables flujos financieros. Y sobre todo, han logrado sinergizar atenciones, interacciones y esfuerzos vecinales en torno a intereses básicamente percibidos y valorados como propios, como parroquiales. Ciertamente es que estas asociaciones vecinales,

cuando no lo hacen de origen, sí que con el tiempo tienden a transformarse en plataformas de defensa más o menos velada de los intereses de cualquier parcialidad vecinal encabezada por uno u otro notable. A menudo, también se tornan bien en plataformas de oposición *de facto* a los grupos políticos que rigen el Ayuntamiento, o bien por contra en correas de transmisión de la influencia de estos últimos sobre las parroquias rurales periféricas. Y esta faceta de elemento clave de la actual arena política local ha provocado resacas de rechazo hacia la participación asociativa entre numerosos vecinos; un rechazo que contrarresta la consolidación del modo asociativo-asambleario de participación vecinal. Quienes lo rechazan, aducen despectivamente que «*Todo iso é política*», o «*Ise é o choio dos caciques*». De cualquier modo, en una época en la que se impone el fomento y defensa corporativa de los intereses colectivos en cualquier plano de la interacción social, ese modelo asociativo vecinal de indudable inspiración urbana está cuajando en las comunidades rurales constituyéndose en una herramienta institucional que puede contribuir a retomar y revitalizar el patrón vecinal-parroquial de interacción e identificación.

Sin embargo, son las *Comunidades de Montes* las principales plataformas de defensa y fomento de la propiedad y los derechos comunitarios en la actualidad. Tras las reclasificaciones de los montes vecinales y su reversión a sus legítimos propietarios, los vecindarios parroquiales constituidos en Comunidades de Montes, éstos han recuperado un notable patrimonio que en algunas comarcas es utilizado como rica fuente de recursos financieros (principalmente a partir de

la compra y venta de madera y granito) a emplear en beneficio del colectivo. Hoy, quizá, son las asambleas de las comunidades de montes los foros donde con mayor intensidad, implicación y regularidad se produce la interacción vecinal parroquial.

Las *Festas y romerías* celebradas hoy día en el ámbito aldeano se distinguen de las de tiempos pasados por la complejidad de la organización, por la gran magnitud de recursos financieros que movilizan y por la profusión de atracciones diversas, si bien en todo ello existen enormes diferencias entre feligresías, dependiendo de la popularidad tradicional de la celebración y del potencial económico del vecindario. Todos estos aspectos nos significan directamente la intención básica de las *festas* actuales, concebidas hacia la atracción y congregación del mayor número posible de visitantes heterogéneos, y desde un enfoque propiciatorio de la conciliación de expectativas dispares —esparcimiento, negocio, baile, comensalidad, conversación, ritualidad, cumplimiento de promesas, o participación litúrgica—.

Sobre la base de la concentración de las principales *festas* aldeanas actuales en la temporada estival, las más afamadas entran en una tática (y vivida) competencia. Los festejos modestos suelen programarse evitando la coincidencia en fechas con las principales romerías. El objeto, entre otras cosas, es el de motivar y gratificar a los *veraneantes* o *turistas*, hijos de la aldea una vez emigrados y que retornan periódicamente en vacaciones, induciéndoles la visita e invitándoles a participar a menudo activamente en el mismo *arranxo* festivo. La consolidación del nuevo modo de vida poliactivo que ha monetarizado las

transacciones y la actividad económica de las poblaciones aldeanas prácticamente en todas sus manifestaciones, también se ha traducido en el plano festivo-ceremonial no sólo en el sentido de movilizar notables recursos financieros, sino en la conversión de tales manifestaciones tanto en escenarios panópticos de exaltación de la identidad de la aldea anfitriona, como en modos idóneos de ostentación de la prosperidad económica relativa de la misma y —muy particularmente— de alarde de la desprendida magnanimidad y carácter benefactor de sus «grandes hombres» (generalmente empresarios, canteros o constructores que donan cientos de miles de pesetas, cuando no se preocupan de ocupar directamente los principales cargos en las *comissions de festas*). El destacado potencial económico de las *parroquias de can-*

teiros y de las villas-cabeza de municipio —y la prosperidad y consenso socio-relacional que aquél tiende a producir— se manifiesta y sublima en tiradas de *lucería* o fuegos de artificio de larga duración, en contratos de artistas y conjuntos musicales populares, en programas de fiestas que abarcan varias noches... Trascendiendo visualmente a las alturas en fuegos de artificio, y sónicamente por medio de la música megafónicamente amplificada; congregando a miles de visitantes en un breve y logrado apogeo estival del ciclo anual, los vecindarios de *aldea* proclaman su presencia, perduración y voluntad de seguir siendo. Y ello asumiendo el reto de ser fugaz, festiva y estivalmente, alternativas al medio urbano en tanto que marcos de integración, de convivencia y de génesis de valores culturales.

APÉNDICE

Además de las comunicaciones que se publican íntegramente en el presente volumen, también se presentaron y debatieron las siguientes:

La mujer: centro de la actividad económica en el área rural del término municipal de Alicante durante la primera mitad del siglo XX

MARIA JOSÉ PASTOR ALFONSO
Universidad de Alicante

A comienzos del presente siglo un alto porcentaje de los hombres que trabajaban en el campo del Término Municipal de Alicante buscaron en otras tierras ingresos superiores a los que obtenían en su lugar de origen, algunos pasaron meses o años sin volver a sus casas, otros no regresaron nunca; estas ausencias originaron variaciones en el papel tradicional de la mujer, que se acercó al medio urbano sin dejar de vivir en el suyo, en busca de los medios necesarios para la subsistencia de la familia ahora a su cargo. Estas mujeres echaron mano del ingenio utilizando su entorno físico para cubrir las solicitudes de los habitantes de la capital; se transformaron en lavanderas asalariadas, trabajando en sus propios hogares. Este oficio vino acompañado de un comercio de productos agrícolas y de granja antes inexistente, todo ello produjo una moderada acumulación de bienes que influyó directamente en el desarrollo económico de la zona.

La cultura del trabajo de los vendedores ambulantes de Martín de la Jara

DOLORES MORILLO MARTÍN
Universidad de Sevilla

El objetivo de la comunicación que presento, es el de comprobar la existencia en la actividad de la venta ambulante, de elementos específicos y situaciones recurrentes basadas en unas relaciones laborales y comerciales concretas que pueden dar lugar a la presencia de una cultura del trabajo. Analizar si este tipo de actividad desborda el ámbito laboral y se refiere a todo el conjunto de la vida social y el sistema de pensamiento global de los individuos, es decir, alcanzar una segunda acepción del concepto de cultura del trabajo.

Las cuestiones que se han tenido en cuenta para analizar la existencia de una cultura del trabajo entre los vendedores ambulantes de Martín de la Jara, han sido, entre otros, algunas de las que se exponen: ¿quién es vendedor ambulante?, transmisión del oficio de una generación a otra; conocimientos y saberes que son necesarios para

ser vendedor ambulante; ¿cuál es la percepción de las características y habilidades que debe tener un vendedor ambulante?; el vendedor ambulante/ la vendedora ambulante, cuestión de géneros; relaciones entre los vendedores ambulantes; ¿es percibida por los jareños la venta ambulante como un verdadero trabajo?; ¿engloba la cultura del trabajo dominante la identidad de la comunidad local?; la venta ambulante y la economía informal.

Este análisis me ha aportado los instrumentos teóricos y metodológicos necesarios para realizar una aproximación más exacta a una probable cultura de trabajo de los vendedores ambulantes de M. de la Jara.

Cambio y diversificación de las estrategias económicas familiares en la comunidad de pescadores de Torrevieja (Alicante)

AMPARO MORENO VIJES
Universidad de Alicante

La especialización turística de Torrevieja -1979/1989- eclipsa a sectores económicos tradicionales como la pesca y las salinas. Este desplazamiento de la economía hacia los servicios tiene especial incidencia en la estructura identitaria de la población dedicada a la pesca. El crecimiento demográfico y urbanístico ejerce una presión sobre espacios marítimos y terrestres -dársena, muelle, zona portuaria, barrio de pescadores- alterando su uso: los espacios productivos se convierten en espacios de/para ocio de los visitantes, el barrio de pescadores entra en el mercado inmobiliario y progresivamente se desocupa de sus inquilinos originales. La influencia del turismo se deja también notar en las estrategias económicas familiares del pescador. El pesquero se adapta para sobrevivir a la competencia de sectores que alimentan la oferta turística del municipio. Las ofertas de trabajo en tierra restan «vocaciones para la mar» y sólo ante un paro irreversible se escoge esta opción. Las unidades familiares del pescador, que hasta los años 70 centraban el trabajo de los hombres en la pesca y el de las mujeres en actividades conexas a aquella -remienda de artes, comercialización de pescado- dirigen sus preferencias laborales fuera del sector -hostelería, construcción, administración y diversos servicios destinados a satisfacer las necesidades de los visitantes-. Sólo cuando existe posibilidad de acceder a la propiedad de los medios materiales de producción se garantiza la continuidad generacional de una unidad pesquera.

De ganaderos a hosteleros: trayectorias laborales en el nuevo Riaño (León)

ÓSCAR FERNÁNDEZ ÁLVAREZ
Universidad de León

Riaño, un pueblo ganadero, de la ribera alta del río Esla, al norte de la provincia de León, que fue anegado por una presa. Posteriormente se construyó un pueblo, susti-

tuto del primero, en el más puro estilo urbano, en una zona cercana y más alta. Sus habitantes dejaron de ser ganaderos para dedicarse a actividades del turismo que generó el nuevo emplazamiento. En nuestra comunicación mostramos y analizamos, desde una perspectiva antropológica las nuevas formas de producción de bienes y servicios, establecidos a raíz de la nueva forma de vida creada a partir del turismo, y que, en definitiva, garantizan la subsistencia del grupo; los desarrollos del proceso; los conflictos que origina en los diferentes sectores, que afecta a la organización social, con una nueva articulación de su estructura; las relaciones familiares, la identidad del pueblo, sus costumbres, etc.

Cambio económico y cambio ocupacional en el medio rural: el ejemplo de Zaratán (Valladolid)

LOURDES MORO GUTIÉRREZ
Universidad de Salamanca

Zaratán (Valladolid) es un ejemplo de las modificaciones socioeconómicas que ha sufrido el medio rural castellano-leonés en los últimos cuarenta años debido al contacto con los modos de vida propios de la sociedad urbana. Su proximidad a la capital ha motivado que pase a formar parte del área de influencia directa de Valladolid, hasta el punto de que coexisten hoy en Zaratán rasgos propios de dos tipos diferentes de sociedades: por una parte, elementos que atestiguan la pervivencia de la sociedad agraria tradicional, por otro, una presencia creciente de aspectos propios de las sociedades urbano-industriales. Así, en 1951 la situación socio-laboral de Zaratán se hallaba marcada por la dualidad entre el colectivo de trabajadores industriales empleados en fábricas de Valladolid y los colectivos de trabajadores locales vinculados a las tareas del campo, a las pequeñas industrias conexas de tipo artesanal (panadería, herrería, curtidos, forja) y a los servicios públicos. En 1991, son los trabajadores de los servicios los más numerosos, la agricultura queda como una ocupación marginal y la pequeña artesanía local ha desaparecido. Además, no está clara la cohesión interna del nuevo conjunto, puesto que entre los grupos de edad más jóvenes y entre aquellos que trabajan fuera del pueblo se va abriendo paso la tendencia a desarrollar numerosas facetas de su vida fuera del pueblo, en abierta disonancia con el carácter comunitario del esquema vital de 1951.

La captura de percebes en la costa gallega. Un trabajo sumergido

MYRIAM PALMON DIAZ
Santiago de Compostela

Con esta comunicación pretendo acercarme¹ a la captura de percebes en las rocas del litoral gallego, más batidas por el mar, en la denominada *Costa da Morte*. La actividad, complemento necesario en las pluriestrategias económicas de muchas comuni-

dades costeras, se realiza en la actualidad, y debido a un gran número de factores, entre ellos el actual marco legislativo, al margen de las normas administrativas que lo intentan regular, y que ponen en duda la forma de vida de muchos y muchas *percebeiras/os gallegas/os*.

Mi objetivo principal será mostrar, en el contexto estudiado, la picaresca y el juego de estrategias de engaño, secreto y disimulo que implica vivir «al margen de la ley», tanto en el propio proceso de trabajo (captura, transporte, venta, etc.) como fuera de él. Ya que, y si seguimos la perspectiva de las denominadas Culturas del trabajo (Moreno, 1991), se producen desde y sobre el trabajo una serie de ideas y representaciones que se extienden a otros ámbitos de la vida así como a otras prácticas (ej: contrabando).

Unido, pues, al elemento de peligro, constante en el proceso de trabajo *percebeiro*, que supone enfrentarse a las rompientes de mar para capturar *percebes*, encontramos el que llamamos «doble riesgo del *percebeiro/a*», que ahora tiene que «andar escapao», «andar fora das leis».

El «Percebe-tráfico» no será entonces la expresión de una necesidad económica, sino una actitud ante la vida, ante la sociedad, con la que algunas y algunos profesionales se van a sentir identificados y que será necesario tenerla en cuenta como elemento fundamental de su «cultura del trabajo *percebeira*».

1. Mi tesis de doctorado lleva por título «A Cultura do Percebe en Galicia. Unha análise desde a perspectiva do Xénero».

CONTENIDO POR VOLUMENES

VOLUMEN I

"De la construcción de la historia
a la práctica de la antropología en España"

INTRODUCCIÓN

Encarnación Aguilar Criado
De la construcción de la historia a la práctica de la antropología

LAS OTRAS TRADICIONES DE LA ANTROPOLOGÍA EN ESPAÑA

Fermín del Pino
La obra etnológica de Joaquín Costa y su pluralidad disciplinar y contextual
(Conferencia inaugural)

Eloy Gómez Pellón
El discurso jurídico en los orígenes de la Antropología Social en España.
El caso de Asturias como exponente

Fermín del Pino y Pilar Romero de Tejada
Costumbres y contratos matrimoniales en la tradición etnojurídica española.
El caso de los premios de la Academia de Ciencias Morales

José Luis González Arpide
De identidades y nacionalidades
(la construcción de la Antropología en León)

Cristóbal Gómez Benito
Conocimiento científico y conocimiento práctico local
en la teoría y la práctica de la modernización de la agricultura en Joaquín Costa

F. Xavier Medina
Telesforo de Aranzadi:
un antropólogo vasco en la Cataluña de principios de siglo

Carmen Ortiz García
**La antropología española en el primer tercio del siglo XX:
líneas de continuidad y rupturas**

LA PRÁCTICA DE LA ANTROPOLOGÍA EN ESPAÑA

Josep Maria Comelles
**De la práctica etnográfica a la práctica clínica
en la construcción del Estado contemporáneo en España**

Davydd J. Greenwood
**Estudiarnos a nosotros mismos:
un problema falso y una ideología coercitiva**

Llorenç Prats
**La marginalidad de la antropología española
y su incidencia en la historia disciplinar y en la práctica profesional**

Enma Martín
**Los estudios sobre inmigración en la antropología española:
desde 1960 hasta nuestros días**

Montserrat Iniesta
**El museógrafo como autor o tribulaciones
del antropólogo metido a conservador del Patrimonio en los noventa**

Esther Fernández de Paz
**El Patrimonio Etnológico en la práctica antropológica:
de la iniciativa aislada al proteccionismo oficial**

Juan Agudo Torrico
**Patrimonio Etnológico e Identidades:
los nuevos contenidos ideológicos del trabajo etnográfico en Andalucía**

VOLUMEN II
"Etnolingüística y análisis del discurso"

INTRODUCCIÓN

José Luis García
El análisis del discurso en la Antropología Social

LENGUAJE CULTURA Y SOCIEDAD

Jeanine Fribourg
¿Es la etnolingüística una disciplina íntegra?

LA CONSTRUCCIÓN DEL DISCURSO

M^a Luz Esteban Galarza
Análisis de diferentes discursos sobre reproducción y sexualidad

M^a do Rosario de Fátima Andrade Leitão
El obrero y la prensa católica brasileña: 1935-1945

M^a Carmen Castilla Vázquez
El discurso en los neocatecumenales: comunicación interior, silencio exterior

Álvaro Pazos,
María José Devillard, Susana Castillo, Nuria Medina
La construcción del discurso autobiográfico

M^a Isabel Gracia Arnaiz
**El *decalage* entre el discurso del informante y sus prácticas:
el caso de la alimentación**

Susana Castillo Rodríguez
Discurso narrativo y género epistolar

Soledad Jiménez Setó
La percepción del cambio meteorológico en las Valls d'Aneu

DISCURSO Y CONSTRUCCIÓN DE LA REALIDAD SOCIAL

Roberto González-Quevedo
El papel de la lengua en la identidad étnica

M^a Isabel Jociles Rubio
Discurso étnico y estrategias de movilización colectiva

Celeste Jiménez de Madariaga
La construcción de la identidad a través del discurso

Eva Mouriño López
El uso simbólico del Camino de Santiago en el discurso europeísta

Delia L. Gascón Navarro
**Análisis del discurso de la prensa gallega
 sobre la Ley Orgánica del Derecho a la Educación**

Joaquín Rodríguez Campos
Lengua, discurso e identidad

José Miguel Apaolaza
El discurso político en la formación del "nosotros"

José Luis García García
Discursos para la transformación social

VOLUMEN III
"Antropología del trabajo"

Pablo Palenzuela
El trabajo, objeto de estudio para la antropología

Jordi Roca i Girona
Ideología sobre el trabajo y satisfacción laboral

M^a Alexia Sanz Hernández
La memoria de los trabajadores en una comunidad minera

Javier Escalera Reyes y Esteban Ruiz Ballesteros
**De ser obrero a ser empresarios.
 I.A.P. para la viabilidad socio-técnica de Minas de Río Tinto S.A.L.**

Rafael A. Cuesta Ávila
**Japón en Jaén:
 Intersección de identidades en un centro de trabajo fabril.
 Encuadre de la cuestión técnica-étnica y breves apuntes sobre las relaciones entre
 producto y productor**

Javier Hernández Ramírez
**Culturas del trabajo y su expresión en el espacio intralocal:
 el caso de los asalariados de HYTASA, vecinos de El Cerro del Águila**

Assumpta Sabuco i Cantó
**Procesos de trabajo, territorialización y relaciones de poder
en las marismas del Guadalquivir**

Cristina Cruces Roldán
Mercado laboral y culturas del trabajo en el mundo del flamenco

M^a José Lozano Vega
Conceptualización del trabajo en el mundo de los toros

Jordi Colobrans
**Participación, self-management y culturas corporativas.
Estudio de un caso**

Rosa Satué López
**Las transformaciones en la organización y el control del trabajo
en la empresa multinacional C.E.N.L.O.**

Rafael Cáceres Feria y José M^a Valcuende del Río
Hacer los portes: el trasperlo y otras formas de contrabando

Adelina García Muñoz
El trabajo y la experiencia en la constitución de grupos sociales

Margarita Rodríguez García
Grupos domésticos bajo el mar de plástico almeriense

Ángel Martínez Hernáez
**Empleo y formas de trabajo informal. Una aproximación a sus relaciones y depen-
dencias en el sector de la limpieza de Barcelona**

Paloma Gómez Crespo
**Estrategias formales y «personales»
de la organización del trabajo en el pequeño comercio**

Enrique Couceiro Domínguez
**La consolidación de la poliactividad laboral y la crisis
del modo aldeano-vecinal de relación social en el ambiente rural gallego**

Apéndice con los resúmenes de las comunicaciones de:
M^a José Pastor Alfonso, Dolores Morillo Martín, Amparo Moreno Viudes,
Óscar Fernández Álvarez, Lourdes Moro Gutiérrez
y Myriam Palmón Díaz

VOLUMEN IV

**"Reciprocidad, cooperación y organización comunal:
desde Costa a nuestros días"**

Jesús Contreras
Introducción

Santiago Amaya Corchuelo
Zahínos: gestión y uso de una propiedad colectiva en Extremadura

José A. Batista Medina
**Conservando nuestros recursos naturales:
propiedad común, gestión colectiva y sustentabilidad ecológica**

Josep Canals Sala
La reciprocidad y las formas actuales de ayuda mutua

Dolors Comas d'Argemir y Jordi Roca i Girona
**El cuidado y asistencia
como ámbito de expresión de la tensión entre biología y cultura**

Josepa Cuco i Giner
**Los jornaleros y el "Molt Honorable"
(Sobre redes informales y equipos de trabajo)**

M^a Isabel Durán Salado
**La protección de los espacios naturales
y la transformación de los usos colectivos tradicionales: el caso de Doñana**

Marta González Bueno
Formas de cooperación y solidaridad en la provincia de Burgos

Elodia Hernández León y Victoria Quintero Morón
Aprovechamiento comunal y ayuda mutua en la Sierra Morena occidental

Josetxu Martínez Montoya
**Ganado y tierra, la lógica social y la lógica cultural.
Subsistencia, cooperación vecinal y gestión comunal en el Valle de Arana (Álava)**

José M^a Nasarre Sarmiento
**Las nuevas actividades de las organizaciones en las zonas de montaña:
Hacia un derecho de las organizaciones**

Xavier Roigé, Ignasi Ros y Pere Cots
**De la comunidad local a las relaciones internacionales.
Los tratados de facería en el Pirineo Catalán**

Maria-Àngels Roque
**Cambios jurídicos y permanencias rituales
en los territorios comunales de la Sierra Burgalesa**

Fernando Ros Galiana
Las medidas del poder

Beatriz Ruiz
**El conflicto de la empacadora de Guixar.
Organización comunal y manipulación política en la ciudad de Vigo**

Purificación Ruiz Sánchez
**El poder del agua: del sistema agropastoril en el campo de Dalías
a la horticultura forzada del poniente almeriense**

Carles Salazar i Carrasco
**La reciprocidad como sentimiento: aspectos de las relaciones de trabajo en las
explotaciones familiares de la Irlanda rural**

<p style="text-align: center;">VOLUMEN V "Familia, herencia y derecho consuetudinario"</p>

Dolors Comas d'Argemir
Familia, herencia y derecho consuetudinario

LAS ESTRUCTURAS, LOS CONTEXTOS, LAS PRÁCTICAS FAMILIARES

M. Dolors Pelegrí i Aixut
**La transmisión de los bienes en el contexto socio-jurídico catalán.
Los testamentos parroquiales en Les Garrigues**

Antonio Moreno Almárcegui y Ana Zabalza Seguí
**Fraternidad y género en un sistema de heredero único.
La Navarra pre-pirenaica (1550-1725)**

Maria-Àngels Roque

Familia nuclear y uxorilocal: representatividad vecinal masculina y actuación femenina en la Sierra de la Demanda (Burgos)

José M. Valcuende del Río

La fábrica de una familia. Una familia en la fábrica

¿ES LA FAMILIA UNA UNIDAD? NEGOCIANDO LAS DIFERENCIAS

Cristina Cruces Roldán

**La "feminización" del trabajo en la agricultura de primor.
Papeles y trayectorias femeninas en el cultivo de la flor cortada**

Dolores Morillo Martín

Estrategias de reproducción entre los grupos domésticos de la Sierra Sur sevillana

Susana de la Gala González

Mujeres de ricos: tres historias de familia

Samuel Hurtado Salazar

El síndrome matrisocial de Venezuela

**LOS CAMBIOS RECIENTES.
CAMINOS DIVERSOS HACIA LA MODERNIDAD**

Beatriz Moral

**Consecuencias de los cambios estructurales
en la familia en el status de la mujer en Chuuk (Micronesia)**

Jacint Creus

**Narrativa oral y preservación del modelo familiar:
el ciclo ndowe (Africa Occidental) de los cuentos de Ndjambu**

Lluís Samper Rasero y Dolors Mayoral Arque
Hogares monofiliales y soltería: los concos del Pallars Jussà

Carmen Díez Mintegui

Relaciones y estrategias "dentro" y "entre" grupos domésticos

Mari Luz Esteban Galarza

Tecnologías reproductivas, parejas de hecho y cambios en la familia

VOLUMEN VI
"Antropología social de América Latina"

Carlos M. Caravantes
Presentación

DIALÉCTICA NORTE-SUR. EN PERSPECTIVA ANTROPOLÓGICA

Maria do Rosário de Fátima Andrade Leitão
El negro en Brasil

Lola González Guardiola
Estar allí, ¿de qué se trata al fin y al cabo?,
en el contexto de las políticas neocolonialistas de cooperación y desarrollo

María Rosa Nuño Gutiérrez
La población indígena
ante los procesos de globalización y modernización en México

Montserrat Ventura i Oller
El liderazgo indígena y la cooperación internacional

GÉNERO

Pilar Alberti Manzanares
Análisis de los factores constitutivos de la identidad de género y etnia.
Un estudio de caso en zona indígena nahua

Begoña Enguix Grau
¿ME ESTÁS OYENDO INÚTIL?
Poder masculino y respuesta femenina en México:
Los casos de Paquita la del Barrio y Astrid Hadad

Paloma Fernández Rasines
Género y Desarrollo. Matrifocalidad y "comunidades negras" en Ecuador

Liliana Suárez Navaz
Movilizaciones colectivas de mujeres pobladoras en Santiago de Chile

VIOLENCIA Y/O CONSTRUCCIÓN CULTURAL DEL MEDIO SOCIAL

Denise F. Brown

Un espacio del colonialismo contemporáneo en la zona maya de Yucatán, México

Manuel Delgado Ruiz

Violencia y ciudad. El intercambio de males en Medellín (Colombia)

Óscar Fernández Álvarez

La organización de las Comunidades Negras
de la Costa del Pacífico Chocoano, en Colombia

Francisco Ferrándiz

"Malandros", africanos y vikingos:
Violencia cotidiana y espiritismo en la urbe venezolanaNEGOCIACIÓN DE LA IDENTIDAD

Margaret Bullen

Pueblo y poder:

Resistencia popular entre inmigrantes andinos en la ciudad de Arequipa, Perú

Miguel Lisbona Guillén

Sacrificio y castigo en un sistema de cargos del norte de Chiapas, México

M^a Paz Pellín Sánchez

Religiosidad popular en Venezuela. La noción del mestizaje

Andreu Viola Recasens

CAUSACHUN COCA, WAÑUCHUN GRINGOS!
Etnicidad e invención de tradiciones en el Chapare (Bolivia)

VOLUMEN VII

"Procesos migratorios y relaciones interétnicas"

Adriana Kaplán Marcusán

Introducción

Clara Carme Parramon

Campo migratorio: un concepto útil para el análisis de las estrategias migratorias

Liliana Suárez Navaz

Estrategias de pertenencia y marcos de exclusión: colectivos sociales y estados en un mundo transnacional

Carlos Giménez

Proyectos de construcción nacional, política migratoria y transnacionalismo en España

Ángeles Castaño Madroñal

La emigración como proceso que establece una interrelación entre el lugar de origen y destino

Dolores Juliano

Las mujeres inmigrantes, un plus de extranjería

Jordi Moreras

De lo invisible a lo concreto. El proceso de visibilización de la presencia del Islam en Cataluña

Alcinda Cabral

La ambivalencia cultural en la identidad de los jóvenes de origen portugués residentes en Francia

M^a Isabel Samitier

La interculturalidad en la escuela pública catalana. Estudio de un caso en Ciutat Vella de Barcelona

Andreu Domingo

La integración como el proceso de apropiación de espacios sociales ascendentes

Christiane Stallaert

Cristianos y musulmanes en Ceuta: los límites de la convivencia

M^a Dolores Gil Andújar

Inmigración e incorporación social. Una polémica en vigor

M^a Dolores Vargas Llovera, M^a José Escartín y M^a José Suárez
Testimonios vivos. La diferencia cultural determinante en la realidad de la inmigración

Francisco Checa y Pedro Escobar

Inmigrantes africanos en la prensa diaria almeriense (1990-1994). De invasores e invadidos

VOLUMEN VIII
"Epistemología y método"

ORIGEN Y DIVERSIDAD DE LA CULTURA (INTER E INTRACULTURAL)

Aurora González Echevarría

Introducción

Jorge Arribas Rejón

**Un marco teórico para la interpretación de nuevos datos
sobre la evolución cultural en el punto de origen del hombre moderno**

María Valdés Gázquez

Métodos y teorías:

incursión en el «nacimiento boasiano» del relativismo cultural

Fernando Ros Galiana

Medir la Antropología

M^a José Devillard

La construcción de la ambigüedad

POSIBILIDADES DEL CONOCIMIENTO ANTROPOLÓGICO

José Luis Molina

**El análisis cultural de las organizaciones:
balance y propuesta metodológica**

Álvaro Pazos Garciandía

La noción de integración en antropología

Verónica Rodríguez Blanco

**La interpretación radical: una estrategia para salir del dilema
universalismo versus relativismo en la metodología antropológica**

**RELATIVISMO AXIOLÓGICO, RELATIVISMO TEÓRICO
Y RELATIVISMO COGNOSCITIVO**

Blanca Blasco Nogués

**Antropología del cuento: fuentes folklóricas
en la obra cuentística del autor aragonés Romualdo Nogués y Milagro**

María Valdés Gázquez
Los textos etnográficos como textos disciplinarios

Aurora González Echevarría
Conceptos interpretativos y conceptos teóricos

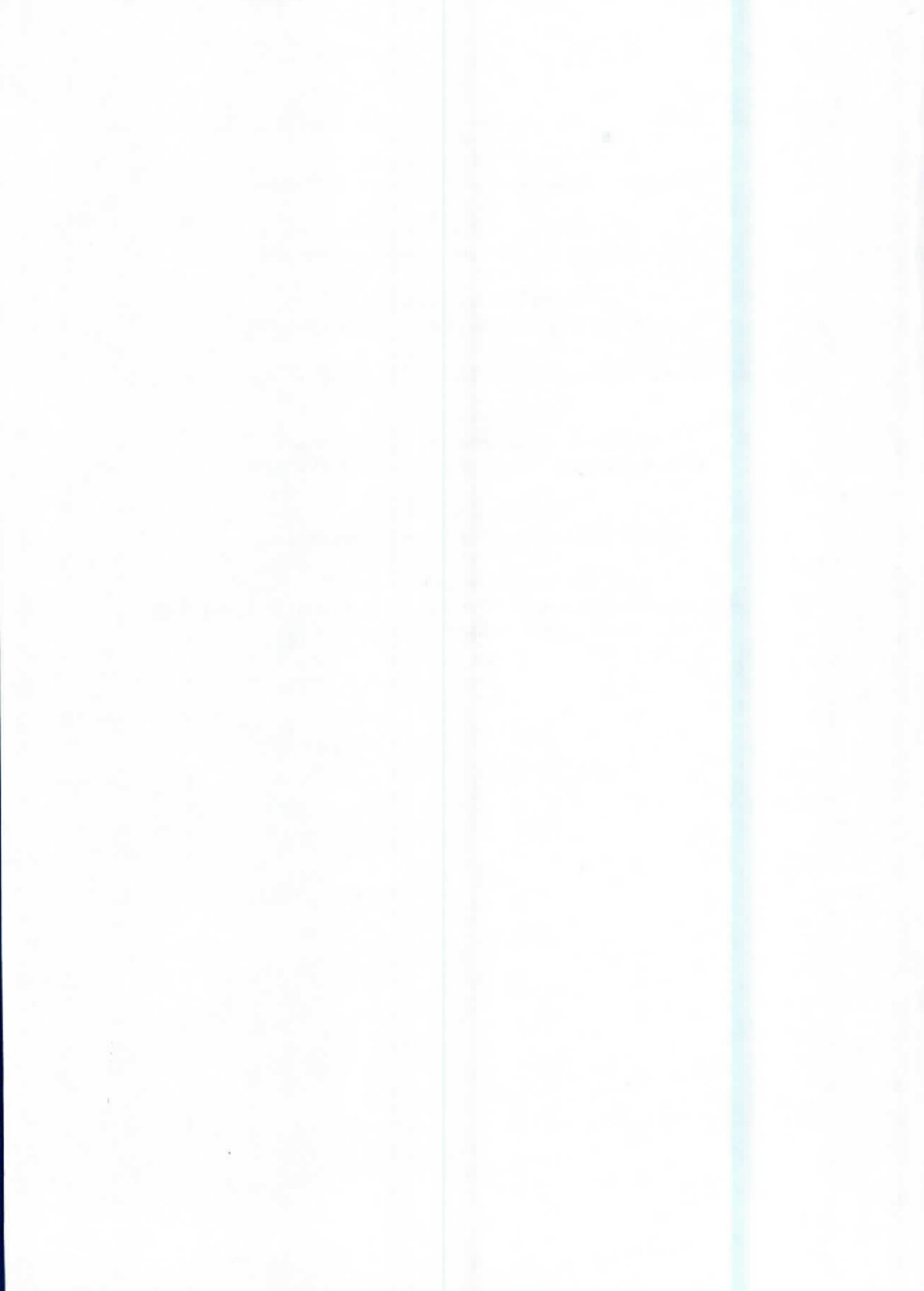
Ángel Martínez Hernáez
Antropología, biomedicina y relativismo

ETNOGRAFÍA: TRABAJO DE CAMPO, INTUICIÓN Y CONTRASTACIÓN

Teresa del Valle Murga
**Incidencia de las nuevas socializaciones
en la elaboración de la memoria individual y social**

Pilar Jimeno Salvatierra
Algunas reflexiones sobre el proceso etnográfico

Teresa San Román Espinosa
**De la intuición a la contrastación: el trabajo de campo en la Antropología
y en la formación de los nuevos antropólogos**





INSTITUTO ARAGONÉS DE ANTROPOLOGÍA



FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE ANTROPOLOGÍA
DEL ESTADO ESPAÑOL

Patrocinado por

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA
(DGICYES)